

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC

MÉMOIRE PRÉSENTÉ À
L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À TROIS-RIVIÈRES

COMME EXIGENCE PARTIELLE
DE LA MAÎTRISE EN ADMINISTRATION DES AFFAIRES

PAR
SIKA JOELLE PRISCA BOUA

LA MOTIVATION AUTODÉTERMINÉE AU REGARD DE LA CARRIÈRE
ENTREPRENEURIALE : VALIDATION AUPRÈS D'ENTREPRENEURS AGRICOLES
IVOIRIENS.

Juin 2017

Université du Québec à Trois-Rivières

Service de la bibliothèque

Avertissement

L'auteur de ce mémoire ou de cette thèse a autorisé l'Université du Québec à Trois-Rivières à diffuser, à des fins non lucratives, une copie de son mémoire ou de sa thèse.

Cette diffusion n'entraîne pas une renonciation de la part de l'auteur à ses droits de propriété intellectuelle, incluant le droit d'auteur, sur ce mémoire ou cette thèse. Notamment, la reproduction ou la publication de la totalité ou d'une partie importante de ce mémoire ou de cette thèse requiert son autorisation.

Université du Québec à Trois-Rivières
Service de la bibliothèque

Avertissement

L'auteur de ce mémoire ou de cette thèse a autorisé l'Université du Québec à Trois-Rivières à diffuser, à des fins non lucratives, une copie de son mémoire ou de sa thèse.

Cette diffusion n'entraîne pas une renonciation de la part de l'auteur à ses droits de propriété intellectuelle, incluant le droit d'auteur, sur ce mémoire ou cette thèse. Notamment, la reproduction ou la publication de la totalité ou d'une partie importante de ce mémoire ou de cette thèse requiert son autorisation.

SOMMAIRE

La problématique de la rétention des entrepreneurs est fondamentale mais peu étudiée, comparativement à la première intégration à l'entrepreneuriat. Les recherches qui s'y sont intéressées ont majoritairement considéré les antécédents à la carrière entrepreneuriale comme des prédicteurs de la rétention. La présente étude s'illustre par la recherche d'autres prédicteurs, notamment ceux qui réfèrent à la carrière actuelle de l'entrepreneur. Elle s'est focalisée sur les motivations « actuelles » des entrepreneurs, dans leur travail, au sein de leurs entreprises. Peu connues, ces motivations sont pourtant plus représentatives de l'activité présente des entrepreneurs, et peuvent permettre de comprendre, leur rétention, une fois l'entreprise démarrée. Ces motivations sont appréhendées sous le prisme de la théorie de l'autodétermination, une théorie amplement usitée dans d'autres domaines, mais inutilisée en entrepreneuriat. Corrélée à la satisfaction de carrière et au bien-être dans des recherches en contexte organisationnel, la rétention a été examinée dans un modèle dynamique avec ces aspects ci-avant cités de la carrière de l'entrepreneur. L'étude a utilisé des données collectées expressément pour l'occasion, sur des entrepreneurs agricoles, en Côte d'Ivoire. Ces entrepreneurs agricoles sont la « cheville ouvrière » du leadership économique de la Côte d'Ivoire dans la sous-région ouest-africaine. Pourtant ils s'avèrent être les « grands oubliés » du partage de la valeur ajoutée produite par leur activité; activité qui est du reste exercée dans un environnement d'affaire difficile. Les résultats de l'étude montrent l'adéquation empirique de la théorie de l'autodétermination à la mesure des motivations des entrepreneurs. Malgré l'environnement d'affaire difficile, les motivations les plus autodéterminées, sont prépondérantes chez les entrepreneurs agricoles ivoiriens. Ces entrepreneurs sont globalement très satisfaits de leur carrière, et ont l'intention d'y rester. Cependant, leur bien-être est équivoque. Les motivations différemment autonomes déterminent les niveaux de satisfaction de carrière. La rétention des entrepreneurs et leur bien-être subjectif ne sont pas contingents de leurs motivations. Par contre, les motivations autodéterminées influencent la rétention, par la médiation de la satisfaction.

Il ressort également que la satisfaction de carrière et la rétention des entrepreneurs sont des prédictors de leur bien-être et réciproquement. Par ailleurs, les motivations décrites par la théorie de l'autodétermination, sont indépendantes du dualisme nécessité/opportunité, qui a occasionné le déplacement de carrière vers l'entrepreneuriat. Néanmoins, préférer l'entrepreneuriat par opportunité, occasionne une meilleure intention de rester dans la profession, qu'un choix contraint. Pragmatiquement, la recherche a permis le développement d'un instrument de mesure des motivations actuelles, utile pour le profilage des entrepreneurs en quête de financement et d'assistance. Avec l'environnement d'affaires en filigrane, l'étude a également révélé les perceptions des entrepreneurs agricoles, relatives aux aspects de leur carrière que sont : leurs motivations à l'activité, la satisfaction qu'ils retirent de leur carrière, leurs intentions d'y rester et leur bien-être. La démarche est exploratoire en contexte ivoirien; elle permet de trianguler ces perceptions avec le contexte d'activité des entrepreneurs. Par ailleurs, l'étude a permis l'avancement des connaissances en entrepreneuriat, par la mise en évidence de certains prédictors de la rétention et du bien-être des entrepreneurs, surtout en rapport avec leur activité présente.

LA TABLE DES MATIÈRES

SOMMAIRE	I
TABLE DES MATIÈRES	III
LISTE DES TABLEAUX	VIII
LISTE DES FIGURES	X
LISTE DES ABREVIATIONS	XI
REMERCIEMENTS	XII
INTRODUCTION.....	1
PROBLÉMATIQUE MANAGÉRIALE	3
PROBLÉMATIQUE THÉORIQUE	8
CHAPITRE 1: LE CONTEXTE DE L'AGRICULTURE IVOIRIENNE	13
1.1 LA CÔTE D'IVOIRE : UNE ÉCONOMIE HISTORIQUEMENT TRIBUTAIRE DE L'AGRICULTURE	13
1.1.1 Une économie coloniale fondée sur l'agriculture	13
1.1.2 Une situation géographique et des conditions pédoclimatiques favorables à l'agriculture.....	14
1.1.3 Une économie post-coloniale résolument axée sur l'agriculture.....	15
1.2 L'INTERDÉPENDANCE DE L'ECONOMIE ET DE L'AGRICULTURE : LES GRANDES PHASES D'ÉVOLUTION	16
1.2.1 De 1960 à 1979 : l'âge d'or de l'interdépendance.....	17
1.2.2 De 1979 à 1994 : les revers de l'interdépendance.....	17
1.2.3 De 1994 à 2015 : la persistance de l'interdépendance.....	18
1.3 LES ACQUIS ET IMPERFECTIONS DE L'AGRICULTURE IVOIRIENNE	20
1.3.1 Les acquis de l'agriculture ivoirienne.....	20
1.3.2 Les imperfections majeures de l'agriculture	21
1.3.2.1 La taille des exploitations agricoles et la productivité	22
1.3.2.2 La précarité de l'emploi dans l'agriculture	23
1.3.2.3 Le foncier rural.....	24
1.3.2.4 L'accès au crédit.....	25
1.3.2.5 Le cadre juridique entrepreneurial	26
CHAPITRE 2 : L'ENTREPRENEUR AGRICOLE ET L'EXPLOITATION AGRICOLE	28
2.1 L'ENTREPRENEUR AGRICOLE.....	28
2.2 L'EXPLOITATION AGRICOLE	32
CHAPITRE 3 : LA MOTIVATION DES ENTREPRENEURS	36
3.1 LA MOTIVATION EN ENTREPRENURIAT	36
3.1.1 Les définitions de la motivation en entrepreneuriat.....	36
3.1.2 Pourquoi étudier la motivation des entrepreneurs ?	38

3.1.3 Comment étudier la motivation des entrepreneurs?	39
3.1.3.1 Les écoles dans recherche sur les motivations des entrepreneurs	39
3.1.3.2 Quelques travaux précurseurs	41
3.1.3.3 Quelques travaux ultérieurs	43
3.2 LES BESOINS EN CONNAISSANCES SUR LES MOTIVATIONS DES ENTREPRENEURS	44
3.2.1 Les limites des recherches sur les motivations des entrepreneurs	44
3.2.2 La pertinence des besoins en connaissances sur les motivations des entrepreneurs	45
3.2.3 La mise à contribution des théories de la motivation au travail	47
CHAPITRE 4 : LA THÉORIE DE L'AUTODÉTERMINATION, UN PRISME D'ÉVALUATION DES MOTIVATIONS DES ENTREPRENEURS	50
2.1 LE FONDEMENT DE LA THÉORIE DE L'AUTODÉTERMINATION ET SA VISION DE LA MOTIVATION	50
2.1.1 Le fondement de la théorie de l'autodétermination	50
2.1.2 La motivation sous le prisme de la théorie de l'autodétermination	51
2.1.3 Les types de motivation selon la théorie de l'autodétermination (Ryan et Deci, 2000b)	52
2.1.4 Le continuum de la taxonomie de la motivation humaine (Ryan et Deci, 2000b)	54
4.2 LA PERTINENCE DE LA THÉORIE DE L'AUTODÉTERMINATION	56
4.2.1 Des contributions avérées dans divers domaines	56
4.2.2 Les contributions théoriques potentielles en entrepreneuriat	59
4.2.2.1 L'évaluation actuelle et différenciée des motivations des entrepreneurs	60
4.2.2.2 L'évaluation dynamique des motivations des entrepreneurs	60
4.2.2.3 Le développement d'un instrument de mesure des motivations des entrepreneurs	61
4.2.3 Les contributions managériales potentielles dans le contexte ivoirien	61
CHAPITRE 5 : LES MOTIVATIONS ET LA CARRIÈRE DES ENTREPRENEURS	63
5.1 LES APPROCHES THÉORIQUES DE LA CARRIÈRE ET DU SUCCÈS DE CARRIÈRE	63
5.1.1 Les approches théoriques de la carrière dans l'épistémologie de la carrière	63
5.1.2 Les approches théoriques de la carrière en entrepreneuriat	64
5.1.3 Le succès en recherche sur la carrière et en entrepreneuriat	65
5.1.4 La satisfaction et la rétention de carrière, indicateurs du succès de carrière	67
5.1.4.1 La satisfaction et la rétention de carrière dans l'épistémologie de la carrière	67
5.1.4.2 La satisfaction de carrière en entrepreneuriat	67
5.1.4.3 La rétention de carrière en entrepreneuriat	69
5.2 LES MOTIVATIONS, PRÉDICTEURS DU SUCCÈS DE LA CARRIÈRE	70
5.2.1 Les motivations, prédictors de la satisfaction de carrière	70
5.2.1.1 Les motivations, prédictors de la satisfaction en recherche sur la carrière	70
5.2.1.2 Les motivations, prédictors de la satisfaction de la carrière en entrepreneuriat	71

5.2.2 Les motivations, prédicteurs de la rétention de la carrière	72
5.2.2.1 Les motivations, prédicteurs de la rétention dans l'épistémologie du travail	72
5.2.2.2 Les motivations, prédicteurs de la rétention de la carrière en entrepreneuriat	73
5.2.2.3 La satisfaction de carrière, prédicteur de la rétention de la carrière en entrepreneuriat	74
5.3 LES MOTIVATIONS, PRÉDICTEURS DU BIEN-ÊTRE SUBJECTIF.....	74
5.3.1 Le bien-être : un concept multidimensionnel.....	74
5.3.2 Le bien-être subjectif : ses composantes et ses déterminants.....	76
5.3.3 Le bien-être subjectif et la théorie de l'autodétermination	79
5.3.4 Le bien-être subjectif et les motivations en entrepreneuriat.....	79
5.3.5 Le bien-être subjectif et la satisfaction de carrière des entrepreneurs.....	81
5.3.6 Le bien-être subjectif et la rétention de carrière des entrepreneurs	82
5.4 LE DÉPLACEMENT DE CARRIÈRE VERS L'ENTREPRENURIAT, SES EFFETS SUR LES MOTIVATIONS ET LA CARRIÈRE83	
5.4.1 Le déplacement de carrière vers l'entrepreneuriat : approche de définition	83
5.4.2 Le contexte du travail pré-entrepreneurial cause du déplacement de carrière.....	84
5.4.3 L'effet des antécédents professionnels sur les motivations des entrepreneurs.....	85
5.4.4 Le dualisme nécessité/opportunité.....	87
5.4.5 L'effet du dualisme nécessité/opportunité sur les motivations des entrepreneurs	88
5.4.6 Le dualisme nécessité/opportunité, déterminant de la rétention des entrepreneurs	89
CHAPITRE 6 : LA MÉTHODOLOGIE	91
6.1 LA DÉTERMINATION DE L'ÉCHANTILLON ET LA COLLECTE DE DONNÉES	91
6.1.1 La population cible et la zone d'étude	91
6.1.2 L'échantillonnage et le déroulement de la collecte de données	91
6.1.3 Description de l'échantillon.....	93
6.2 L'OUTIL DE COLLECTE DE DONNÉES	94
6.2.1 Les indications sur la validité du questionnaire	94
6.2.2 Les renseignements démographiques	95
6.2.3 La mesure de l'expérience entrepreneuriale.....	95
6.2.4 La mesure de la motivation des entrepreneurs	96
6.2.5 La mesure du déplacement de carrière	100
6.2.6 Les mesures de la satisfaction de la carrière et de la rétention de carrière	100
6.2.7 La mesure du bien-être subjectif	101
6.3 LES MÉTHODES D'ANALYSE DE DONNÉES	101
6.3.1 Les principes	101
6.3.2 L'examen de la validité et de la fiabilité des mesures	102

6.3.2.1 Les fondamentaux de l'examen de validité et de fiabilité.....	102
6.3.2.2 L'analyse factorielle exploratoire.....	103
6.3.2.1 L'examen de validité et de fiabilité de la mesure de la satisfaction de carrière	105
6.3.2.2 L'examen de validité et de fiabilité de la mesure de la rétention de carrière.....	105
6.3.2.3 L'examen de validité et de fiabilité de la mesure du bien-être subjectif	106
6.3.3 Les spécifications des variables	107
6.3.3.1 Les spécifications des variables « satisfaction de carrière », « rétention de carrière » et « bien-être subjectif ».....	107
6.3.3.2 La spécification de la variable « déplacement de carrière nécessité/opportunité »	107
6.3.4 Les principes et les méthodes de vérification des hypothèses	108
6.3.4.1 La méthode de vérification de l'hypothèse H1 et les principes généraux.....	108
6.3.4.2 Le principe et la méthode de vérification des hypothèses H2, H3 et H5 : le test de Kruskal-Wallis	109
6.3.4.3 Les principes et la méthode de vérification des hypothèses H4, H6, H7, H8 et H9 : le test du Tau-b de Kendall.....	110
6.3.4.4 Le principe et la méthode de vérification des hypothèses H10, H11, et H12 : le test U de Mann- Whitney.....	111
CHAPITRE 7 : LES RÉSULTATS.....	112
7.1 L'EXAMEN DE VALIDITÉ ET DE FIABILITÉ DE LA MESURE DES MOTIVATIONS DES ENTREPRENEURS.....	112
7.1.1 La validité et la fiabilité de la mesure des motivations	112
7.1.1.1 La première, la deuxième et la troisième analyse factorielle.....	112
7.1.1.2 La quatrième analyse factorielle	113
7.1.1.3 La cinquième analyse factorielle	114
7.1.1.4 La sixième analyse factorielle.....	115
7.1.1.5 Le choix du nombre de facteurs à interpréter	117
7.1.2 La vérification de l'hypothèse H1	117
7.1.3 La création de la variable « types de motivation ».....	118
7.1.4 L'analyse de corrélation des variables.....	120
7.2 LES RELATIONS ENTRE LES MOTIVATIONS DES ENTREPRENEURS, LA SATISFACTION DE CARRIÈRE, LA RÉTENTION DE CARRIÈRE ET LE BIEN-ÊTRE SUBJECTIF.....	121
7.2.1 La relation entre les motivations des entrepreneurs et la satisfaction de carrière	121
7.2.2 La relation entre les motivations des entrepreneurs et la rétention de carrière	122
7.2.3 La relation entre la satisfaction de carrière et la rétention de carrière.....	123
7.2.4 La relation entre les motivations des entrepreneurs et le bien-être subjectif	124
7.2.5 Les relations entre le bien-être subjectif, la rétention de carrière et la satisfaction de carrière.....	124

7.3 LES RELATIONS ENTRE L'ANTÉCÉDENT PROFESSIONNEL, LE DUALISME NÉCESSITÉ / OPPORTUNITÉ ET LES MOTIVATIONS.....	125
7.4 LE DUALISME NÉCESSITÉ / OPPORTUNITÉ, LA SATISFACTION DE CARRIÈRE, LA RÉTENTION ET LE BIEN-ÊTRE SUBJECTIF.....	127
CHAPITRE 8 : DISCUSSION	129
8.1 L'INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS.....	129
<i>8.1.1 Au niveau de la mesure des motivations des entrepreneurs</i>	129
8.1.1.1 L'adéquation empirique la théorie de l'autodétermination à la mesure des motivations des entrepreneurs.....	129
8.1.1.2 Les types des motivations des entrepreneurs agricoles en Côte d'Ivoire	129
<i>8.1.2 Au niveau de l'effet des motivations sur la carrière des entrepreneurs</i>	130
8.1.2.1 L'effet des motivations autodéterminées sur la satisfaction et de rétention des entrepreneurs.....	130
8.1.2.2 Les niveaux de satisfaction de carrière des entrepreneurs agricoles et leurs vellétés de rétention de la carrière.....	131
8.1.2.3 L'effet des motivations autodéterminées sur le bien-être subjectif des entrepreneurs	132
8.1.2.4 Les prédictors du bien-être subjectif et de la rétention des entrepreneurs	133
<i>8.1.3 Les déterminants des motivations autodéterminées et leurs effets sur la carrière des entrepreneurs</i>	134
8.1.3.1 Les déterminants des motivations autodéterminées.....	134
8.1.3.2 Les effets du dualisme nécessité/opportunité sur la carrière des entrepreneurs	135
8.2 LES FORCES ET FAIBLESSES DE L'ÉTUDE.....	136
8.3 LES CONSÉQUENCES DE LA RECHERCHE	137
<i>8.3.1 Sur plan théorique</i>	137
<i>8.3.2 Sur plan managérial</i>	139
<i>8.3.3 Sur plan des perspectives de recherches futures</i>	139
CONCLUSION	141
LES RÉFÉRENCES	143
ANNEXE A - La carte de la végétation de la côte d'ivoire	160
ANNEXE B - Le regime climatique de la cote d'ivoire	161
ANNEXE C - Le questionnaire	162
ANNEXE D - L'analyse de corrélation entre les items du construit de mesure de la motivation.....	170
ANNEXE E - La distribution de frequences des entrepreneurs par niveaux de retention de carrière	171
ANNEXE F - Test de khi-deux entre les deux formes de déplacement de carrière	171

LISTE DES TABLEAUX

TABLEAU 1 : La performance de l'agriculture ivoirienne	21
TABLEAU 2 : La description de l'échantillon	94
TABLEAU 3 : Les échelles de mesure de la motivation au travail basées théoriquement sur la TAD.....	97
TABLEAU 4 : La mesure de la motivation entrepreneuriale par le MWMS	99
TABLEAU 5 : La mesure de la rétention de la carrière.....	101
TABLEAU 6 : L'examen de validité et de fiabilité de la mesure de la satisfaction de carrière, troisième extraction, matrice des facteurs.....	114
TABLEAU 7 : L'examen de validité et de fiabilité de la mesure de la rétention de carrière, première extraction matrice des facteurs.....	116
TABLEAU 8 : L'examen de validité et de fiabilité de la mesure du bien-être subjectif deuxième extraction, matrice des facteurs	116
TABLEAU 9 .: L'examen de validité et de fiabilité de la mesure des motivations, quatrième extraction, matrice des facteurs après rotation.....	118
TABLEAU 10 : L'examen de validité et de fiabilité de la mesure des motivations, cinquième extraction, matrice des facteurs après rotation	115
TABLEAU 11 : L'examen de validité et de fiabilité de la mesure des motivations, sixième extraction, matrice des facteurs après rotation.....	116
TABLEAU 12 : Les modalités de création des variables relatives aux facteurs de motivation extraits.....	118
TABLEAU 13 : Les règles de spécification de la variable « types de motivation ».	119
TABLEAU 14 : La matrice de corrélation des variables	121
TABLEAU 15 : Le test Kruskal-Wallis pour la vérification du lien entre les motivations et la satisfaction de carrière	122
TABLEAU 16 : La distribution de fréquence des entrepreneurs par niveaux de rétention de carrière séparés à une moyenne de score de 4.....	123

TABLEAU 17 : Le test Test Kruskal-Wallis pour la vérification du lien entre les motivations des entrepreneurs et la rétention de carrière	123
TABLEAU 18 : La corrélation entre la satisfaction de carrière et la rétention de carrière.....	124
TABLEAU 19 : Le test Kruskal-Wallis pour la vérification du lien entre les motivations et le bien-être subjectif	124
TABLEAU 20 : La corrélation entre la satisfaction de carrière et le bien-être subjectif	125
TABLEAU 21 : La corrélation entre la rétention de carrière et le bien-être subjectif	125
TABLEAU 22 : Le test du Tau-b de Kendall pour la vérification du lien entre l'antécédent professionnel et les types de motivation	126
TABLEAU 23 : Le test du Tau-b de Kendall pour la vérification du lien les types de motivations et le déplacement de carrière nécessité/opportunité .	126
TABLEAU 24 : Le test U de Mann-Whitney pour la vérification du lien entre les dimensions nécessité/opportunité et la satisfaction de carrière....	127
TABLEAU 25 : Le Test U de Mann-Whitney pour la vérification du lien entre le dualisme nécessité/opportunité et la rétention de carrière	127
TABLEAU 26 : Le test U de Mann-Whitney pour la vérification du lien le dualisme nécessité/opportunité et le bien-être subjectif	128

LISTE DES FIGURES

FIGURE 1: Le continuum de la taxonomie de la motivation humaine	555
FIGURE 2: Le modèle de recherche	90
FIGURE 3 : La distribution de fréquence des entrepreneurs par type de motivation 2020	
FIGURE 4 : Les relations significatives du modèle de recherche	1288

LISTE DES ABREVIATIONS

CERCAM	: Groupe Crédit Agricole du Maroc
FAO	: Organisation des Nations Unies pour l’Alimentation et l’Agriculture
FCFA	: Franc de la Communauté Financière Africaine
GEM	: Global Entrepreneurship Monitor
Ha	: Hectare
IMTB	: Inventaire de la Motivation au Travail de Blais
£/tonne	: Livre par tonne
MAWS	: Motivation at Work Scale
ME	: Motivation entrepreneuriale
MWMS	: <i>Multidimensional Work Motivation Scale</i>
PNIA	: Programme National d’Investissement Agricole
PNUD	: Programme des Nations Unies pour le Développement
PSAC	: Projet d’Appui au Secteur de l’Agriculture en Côte d’Ivoire
TAD	: Théorie de l’Autodétermination
UNICEF	: Fonds des Nations Unies pour l’Enfance
WEIMS	: <i>Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale</i>

REMERCIEMENTS

À Monsieur Étienne St-Jean, pour ses conseils et l'orientation de cette recherche;

Au Programme Canadien de Bourses de la Francophonie (PCBF), pour le financement de ma formation et de mon séjour au Canada;

À Messieurs Adassé Chiapo, David Lago, Saint-Aristide Kakou, Kouassi Coulibali, Cédrique Yapi, Gérard Akatchi, Nangolo Coulibaly, Beugré, Mesdemoiselles Raïssa Coulibaly, Inès Séka ainsi qu'à toutes les personnes qui ont facilité la collecte de données auprès des entrepreneurs agricoles;

À Messieurs Régis N'Gatta, Giovanni N'Gatta, Noah N'Gatta, Mesdames Ange-Marie Zogbo et Marie Sia, pour avoir permis mon séjour au Canada;

À Celui qui a autorisé cette expérience intéressante de formation;

Recevez mes remerciements et l'expression de ma profonde gratitude.

INTRODUCTION

L'agriculture a longtemps été la principale activité de l'humain. Le progrès technique a inexorablement changé la donne. La motorisation et la mécanisation ont entraîné une baisse de la prééminence de l'agriculture en tant que pourvoyeuse d'emplois et de richesse (Mazoyer et Roudart, 1997), les secteurs secondaire et tertiaire devenant plus dynamiques en la matière. Il est alors décrit une relation entre le niveau d'industrialisation et l'amoindrissement du poids économique de l'agriculture : dans les pays industrialisés, l'agriculture n'est pas le secteur d'activité le plus dominant, à l'inverse de la grande majorité des pays en développement (Claquin et Chabane, 2013; Parent, 1957). Pourtant, un développement industriel ne peut être efficace sur le long terme que s'il est soutenu par une agriculture solide (Mboumba, 1978). Si l'agriculture a perdu une certaine hégémonie dans les pays développés, elle n'a pas moins bénéficié de l'attention particulière des pouvoirs publics pour la rendre performante. Cette attention s'est traduite par des politiques de modernisation, combinées subséquemment à des mesures de protectionnisme et de subvention (Griffon, 1999). La situation est radicalement différente dans certains pays en développement. L'agriculture n'a non seulement pas perdu de sa prépondérance, elle a encore moins bénéficié d'un soutien particulier de la part des institutions publiques. Ce manque de soutien a probablement été contraint.

En Afrique notamment, au début des années 1980, de nombreux pays ont été placés sous des plans d'ajustement structurel. La Banque Mondiale et le Fonds Monétaire International ont exigé la mise en œuvre de ces programmes de redressement économique en échange de leur aide financière (Claquin et Chabane, 2013). Ces programmes avaient entre autres pour objectifs la réduction des dépenses publiques par le désengagement des États de certains secteurs productifs (Duruflé, 1988), l'encouragement des investissements directs étrangers et la privatisation des entreprises d'État (Claquin et Chabane, 2013). Au terme de leur application, il convient de constater que ces politiques n'ont été que peu efficaces et activatrices de développement en agriculture ; bien plus, l'environnement présente désormais un niveau de risque élevé pour les agriculteurs (Gafsi, 2007). Cela est d'autant plus alarmant que dans ces économies, particulièrement en Afrique

subsaharienne, l'agriculture tient encore une place prépondérante en termes d'emplois, de revenus (Blein, Soulé, Faivre-Dupaigre et al., 2008) et probablement d'opportunités d'affaires. Le cas de la Côte d'Ivoire est à bien des égards un exemple éloquent.

L'agriculture ivoirienne contribue à 20,2 % du produit intérieur brut (PIB) (Banque Mondiale, 2015)¹. Elle est la source d'emplois et de revenus de deux tiers de la population (Sangare, Koffi, Akamou et al., 2008). La quasi-totalité de ces emplois échappe à la législation nationale du travail (Organisation Internationale du Travail, 2013)². Cet état de fait découle probablement de l'organisation et du fonctionnement du secteur d'activité. Les entités économiques qui animent ce secteur d'activité sont généralement des exploitations agricoles. En Côte d'Ivoire, il semble bien que ces entités évoluent encore majoritairement dans l'informel. *« Pour l'essentiel, le secteur informel ivoirien se caractérise par des micro-unités, le poids des emplois féminins, la précarité de l'emploi et des conditions d'activité, l'importance de l'auto-emploi, de même que l'absence de protection sociale, d'enregistrement et de financement bancaire... Les actifs du secteur informel sont employés surtout dans l'agriculture (50%) »* (Programme des Nations Unies pour le Développement, PNUD, 2013, pp.14-15)³. Bien que présentant des caractéristiques rédhitoires qui sont susceptibles de rendre inopportunes ou improbables des carrières d'entrepreneurs, l'agriculture ivoirienne a une particularité qui se dévoilerait plus comme un atout : il s'agit de l'importance de l'auto-emploi (PNUD, 2013) et de l'émergence de l'agriculture entrepreneuriale (Bélières, Bosc et Faure, 2002). En d'autres termes, il y aurait une forte activité entrepreneuriale dans le secteur primaire ivoirien, même si elle est informelle. Cela est à l'image de l'Afrique subsaharienne, qui affiche le taux le plus élevé d'activités entrepreneuriales au stage précoce (TEA), et où la plupart des pays a une économie basée sur les facteurs (Herrington et Kelly, 2012).

¹ Banque Mondiale (2015). *Agriculture, valeur ajoutée (% du PIB)*. Consulté le 20/02/2017. Tiré de <http://databank.banquemondiale.org/data/reports.aspx?source=2&country=CIV>

² Organisation Internationale du Travail (2013). *Agriculture; plantations; autres secteurs ruraux*. Consulté le 14 octobre 2016, tiré de <http://www.ilo.org/global/industries-and-sectors/agriculture-plantations-other-rural-sectors/lang--fr/index.htm>

³ Programme des Nations Unies pour le Développement (2013). *Rapport national sur le développement humain 2013. Emploi, changements structurels et développement humain en Côte d'Ivoire* (pp.14-15). http://www.ci.undp.org/content/dam/cote_divoire/docs/Newrnh2013/RNDH%201ere%20Partie_resize.pdf. Consulté le 14 octobre 2016.

PROBLÉMATIQUE MANAGÉRIALE

Le *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM) a historiquement montré que l'intensité de l'activité entrepreneuriale au stade précoce est inversement liée au niveau de développement économique (Herrington et Kelly, 2012). GEM montre également que cette intensité de l'activité entrepreneuriale est dépendante des motivations primaires qui ont mené les individus à l'entrepreneuriat. Plus précisément, le rapport 2012 de GEM sur l'Afrique subsaharienne (Herrington et Kelly, 2012) révèle que les économies les moins développées, en l'occurrence celles « *axées sur les facteurs tendent ... vers des proportions relativement élevées d'entrepreneurs motivés par la nécessité, ce qui explique, du moins en partie, ces niveaux supérieurs de TEA* » (p.25). Ces économies sont confrontées à des niveaux élevés de chômage et de sous-emploi. À l'opposé, dans les économies à plus haut niveau de développement et d'emploi, les proportions des entrepreneurs motivés par la nécessité sont relativement faibles par rapport à celles des entrepreneurs motivés par l'opportunité. En clair, la forte dynamique entrepreneuriale en Afrique subsaharienne, est imputable, au moins partiellement, au différentiel « entrepreneurs d'opportunité / entrepreneurs de nécessité » plus faible que ceux des pays nantis.

Cependant, quel que soit le différentiel « entrepreneurs d'opportunité / entrepreneurs de nécessité » et le contexte, il est noté avec récurrence qu'un nombre significatif d'entrepreneurs ne demeurent pas dans leur profession. En effet, suite à une expérience entrepreneuriale, de nombreux entrepreneurs retournent au travail salarié ou au chômage (Carrasco, 1999). La probabilité de quitter l'entrepreneuriat est forte durant les premières années d'exercice (Evans et Leighton, 1989). Une proportion substantielle des interruptions de carrière entrepreneuriale n'est pas due à la faillite des entreprises créées, mais au déplacement de la carrière vers une autre profession (Taylor, 1999). En Afrique subsaharienne, quoique le taux d'activités entrepreneuriales au stade précoce soit des plus élevés au monde, les entreprises créées surtout par nécessité, sont moins viables

(Herrington et Kelly, 2012); ce qui ne peut être occasionné que par deux causes : la faillite des entreprises ou l'abandon de la carrière entrepreneuriale par les entrepreneurs. Ces deux causes ont le même effet : la réduction du nombre d'entrepreneurs en activité. Qu'est ce qui peut être alors à l'origine de l'exode des entrepreneurs de leur carrière ?

Pour appréhender l'importance de cette question, il faut exposer les faits à l'opposé. Les quatre dernières décennies ont vu foisonner de nombreuses recherches qui tentent d'expliquer le passage à l'acte d'entreprendre; ce qui augure de l'intérêt indubitable que revêt le fait de devenir entrepreneur, pour les chercheurs et les politiques. Le fait de rester entrepreneur le serait-il moins ? Nullement; sinon les travaux des chercheurs et les actions des décideurs politiques n'auraient pas eu leur raison d'être; d'où l'importance de la question de l'exode et de la rétention des entrepreneurs, ainsi que la nécessité de mieux en comprendre les tenants et les aboutissants. Cette problématique fondamentale demeure pourtant négligée. Quelques travaux empiriques explicatifs de la rétention des entrepreneurs indiquent que ceux qui abandonnent leur carrière prématurément se distinguent par des antécédents de chômage; ceux qui y restent, étaient dotés de capital initial en numéraire et d'une bonne expérience de travail antérieurs, transférables à la carrière entrepreneuriale (Carrasco, 1999; Taylor, 1999). Ces tentatives d'explication de la rétention des entrepreneurs ne concernent que leurs antécédents particuliers. Pourtant, des travaux réalisés en contexte organisationnel renforcent l'idée selon laquelle l'activité « actuelle » de l'entrepreneur peut déterminer sa rétention dans la carrière.

Des recherches portant sur le travail en contexte organisationnel mentionnent la motivation « actuelle » au travail comme facteur explicatif de la rétention des employés (Galletta, Portoghese et Battistelli, 2011; Houkes, Janssen, de Jonge et al., 2001; Janssen, De Jonge et Bakker, 1999; Mak et Sockel, 2001; Ramlall, 2004; Vansteenkiste, Neyrinck, Niemiec et al., 2007). En entrepreneuriat, pourtant, l'étude de la motivation se limite essentiellement à comprendre les raisons pour lesquelles les personnes choisissent l'entrepreneuriat plutôt que le salariat (Carsrud et Brännback, 2011; Fayolle, 2003; Van

Praag et Cramer, 2001), et quelques travaux relient la motivation des entrepreneurs à la réussite des petites entreprises (Robichaud et McGraw, 2008; Robichaud, McGraw et Alain, 2001). En outre, des entrepreneurs en viennent à avoir des périodes de doute face à leur avenir dans la carrière suite à leur démarrage d'entreprise, cette situation étant causée par une baisse de motivation (Valéau, 2007). Chez certains, l'accompagnement post-crédation, notamment par le mentorat, permet aux entrepreneurs d'obtenir un second souffle en retrouvant des sources de motivation à l'égard de leur nouvelle carrière d'entrepreneur (E. St-Jean et Jacquemin, 2012; Valéau, 2006).

La question de la motivation des entrepreneurs post-crédation et de son impact sur la satisfaction et la rétention à la carrière sont peu étudiées, malgré l'évident intérêt à mieux les comprendre. En effet, les motivations actuelles des entrepreneurs sont susceptibles de fournir une lecture plus précise des attitudes des entrepreneurs, d'expliquer leur satisfaction, leur rétention et leur bien-être. Plutôt que de tenter d'expliquer le passage à l'action au travers de catégories explicatives de la motivation comme le font les travaux antérieurs (p. ex. Carter, Gartner, Shaver et al., 2003), la présente recherche propose de focaliser sur la rétention de la carrière; et ce, par l'étude des motivations actuelles des entrepreneurs, celles qui les incitent à travailler quotidiennement dans leurs entreprises. L'objet de la présente étude est donc d'évaluer les motivations qui animent les entrepreneurs, dans leur travail actuel, au sein de leurs entreprises, et d'en rechercher les effets sur la satisfaction de carrière, la rétention et le bien-être des entrepreneurs.

L'étude est réalisée dans le contexte ivoirien, où l'économie dépend dans une mesure non négligeable du travail des entrepreneurs agricoles (Banque Mondiale, 2014), où l'activité entrepreneuriale au stade précoce est élevée (Herrington et Kelly, 2012), surtout en agriculture (PNUD, 2013), et où l'abandon prématuré de la carrière entrepreneuriale est également une réalité, à l'image des pays de l'Afrique subsaharienne (Herrington et Kelly, 2012). En cela, elle revêt un intérêt certain. D'une part, cette étude est perceptuelle. Elle permet d'évaluer les motivations des entrepreneurs, la satisfaction qu'ils retirent de leur carrière, leurs velléités de rétention de cette carrière et leur bien-être

subjectif, tels que déclarés par eux-mêmes, relativement à leur vécu et à leur environnement de travail. En contexte ivoirien, cela est une première. Par conséquent, l'étude est exploratoire et ses résultats constitueront une source d'informations utile aux chercheurs, aux politiques et autres intervenants du secteur agricole ivoirien. Ces politiques sont soucieux d'accroître la dynamique entrepreneuriale en agriculture (Ministère de l'agriculture, 1999⁴; Coulibaly, 2011⁵); les organisations interprofessionnelles agricoles et les organismes à but non lucratif mènent des actions d'appoints en faveur de l'entrepreneur agricole. Toutes ces parties prenantes pourraient trouver, dans les résultats de la présente recherche, une réelle opportunité et une meilleure lisibilité des résultats escomptés de leurs actions.

D'autre part, la présente étude est de nature corrélative. Elle recherche les déterminants de la satisfaction, de la rétention et du bien-être subjectifs des entrepreneurs agricoles, dont éventuellement leurs motivations au travail. Dans une perspective référentielle, il sera possible de faire l'évaluation des résultats des actions des parties prenantes à l'activité de l'entrepreneur agricole ivoirien, relativement à certains aspects de sa carrière, sur la base des résultats de l'étude. À titre d'exemple, il sera possible de savoir dans quelle mesure, par l'action des parties prenantes ou par d'autres facteurs exogènes, l'amélioration ou la dépréciation des déterminants mis en évidence par la présente recherche, impacte la perception de la satisfaction, de la rétention et du bien-être des entrepreneurs agricoles. Enfin, la nature corrélative de cette étude concerne également la carrière pré-entrepreneuriale. S'il est avéré que les motivations actuelles, déterminent la satisfaction des entrepreneurs, leur rétention dans la carrière et leur perception du bien-être, il serait alors important de connaître les facteurs susceptibles d'affecter ou de stimuler ces motivations. Bien plus, il serait intéressant de savoir dans quelle mesure les prédicteurs de ces motivations, émanant de leurs antécédents, influencent le déroulement de la carrière

⁴ Ministère de l'agriculture (1999). *L'agriculture ivoirienne à l'aube du XXI^e siècle. Une publication du salon de l'agriculture et des ressources animales d'Abidjan.* Consulté le 16/11/2016, tiré de http://www.hubrural.org/IMG/pdf/cote_ivoire_agriculture_21e_siecle.pdf

⁵ Coulibaly, S., (2011). *Discours liminaire du ministre de l'agriculture.* Les matinales d'information du gouvernement. Consulté le 14 novembre 2016. http://www.gouv.ci/actualite_1.php?recordID=1682

des entrepreneurs. L'intérêt est encore une fois référentiel, pour les politiques et autres intervenants de l'agriculture ivoirienne, en vue de réaliser l'évaluation de leurs actions en faveur de l'entrepreneur.

En contexte organisationnel, des recherches ont montré que la motivation de haute qualité des employés au travail contribuent à la santé organisationnelle à long terme, à la satisfaction et à la fidélité de la clientèle et à la réussite financière (Deci, Olafsen et Ryan, 2017). En entrepreneuriat, les recherches sont moins explicites à ce sujet : les motivations des entrepreneurs, sans spécification du moment où elles interviennent, expliqueraient les performances des nouvelles entreprises (Herron et Robinson, 1993). Dans le domaine de l'entrepreneuriat agricole, en Afrique subsaharienne en général et en Côte d'Ivoire en particulier, les recherches sont encore moins actives sur le même sujet. Pourtant, les performances et la pérennité des exploitations agricoles y sont reconnues comme très instables (Cogneau et Mesplé-Somps, 2003), Ouédraogo, 2006 cité par Gafsi, 2007). En d'autres termes, la rentabilité et la viabilité des exploitations agricoles en Afrique subsaharienne soient équivoques; les causes avérées sont l'environnement économique, les questions d'ordres techniques, agronomiques, climatiques ainsi que le manque de professionnalisme et de formation de l'entrepreneur agricole (Cour, 2007). Curieusement, peu ou pas d'intérêts sont portés aux motivations au travail de l'entrepreneur agricole comme probable facteur explicatif des performances des exploitations agricoles. Une évaluation de la motivation au travail des entrepreneurs pourraient permettre de l'inclure dans un éventuel modèle explicatif des performances des exploitations agricoles. Pour l'entrepreneur agricole, une telle démarche pourra le situer sur l'importance de ses motivations au travail pour les performances de ses entreprises. Pour les décideurs, il ne s'agira plus de focaliser leurs actions uniquement sur les prédictors techniques de la performance des exploitations agricoles, mais également des prédictors attitudinaux tels que les motivations au travail des entrepreneurs.

PROBLÉMATIQUE THÉORIQUE

La motivation a été diversement appréhendée en entrepreneuriat. Tandis que certaines recherches la perçoivent comme la motivation à créer une entreprise (Blais et Toulouse, 1990; Estay, Durrieu et Diop, 2011; Hessels, Van Gelderen et Thurik, 2008; Shapero et Sokol, 1982), d'autres la conçoivent comme les motivations à demeurer en affaire (Robichaud et al., 2001; Robichaud, McGraw, Cachon et al., 2013). Une dernière tendance d'auteurs a une vision plus étendue, qui intègre les aspects de création et de maintien durable de l'entreprise (Kuratko, Hornsby et Naffziger, 1997; Naffziger, Hornsby et Kuratko, 1994). Certaines de ces recherches étudient la motivation des entrepreneurs à titre prospectif (Shapero et Sokol, 1982). D'autres font une évaluation rétrospective (Blais et Toulouse, 1990). Les recherches qui cernent les motivations en une entité unique, dans un horizon temporel qui s'étend avant et après la création de l'entreprise, ne permettent pas de saisir le différentiel entre les motivations à créer, d'une part, et les motivations à soutenir l'existence d'une entreprise, d'autre part.

Cette démarche laisse transparaître une ambiguïté. Étant entendu que les entrepreneurs sont les sujets de la recherche, la motivation à créer ne peut être mesurée qu'à *posteriori*, alors que la motivation à demeurer en affaire est plutôt une mesure actuelle. D'où un anachronisme temporel, qui compromet la perception de « l'actualité » dans l'évaluation des motivations. Pourtant, cette « actualité » est essentielle. En effet, dans le paradigme du travail, la motivation, sous sa logique « actuelle » est une préoccupation centrale; son intensité et sa qualité permettent de mieux décrire, d'expliquer et de prédire différentes conséquences psychologiques, physiques, comportementales et économiques (Forest et Mageau, 2008). Par analogie, en entrepreneuriat, la motivation « actuelle » peut permettre de comprendre avec plus de précision, pourquoi l'entrepreneur et son entreprise se maintiennent dans le temps et ce qui incite l'entrepreneur à consentir des efforts « présentement », ou continuellement pour son entreprise. La question qui se

pose désormais est de savoir comment réaliser cette « évaluation actuelle » de la motivation ?

Puisqu'il s'agit bien d'évaluer les motivations des entrepreneurs post-crédation, et en considérant que l'entrepreneuriat constitue une carrière (Costa, Caetano et Santos, 2016; Sinclair, 2008; St-Jean et Mathieu, 2015) malgré ses spécificités, il serait raisonnable de mettre à contribution les théories de la motivation au travail pour comprendre la motivation des entrepreneurs. Gagné et Deci (2005) s'intéressent à toutes les théories de la motivation au travail, des plus anciennes aux plus récentes, et remarquent qu'il existe un aspect commun à la plupart d'entre elles : elles sont préoccupées par la quantité de motivation et non par le type de motivation. En cela, Gagné et Deci (2005) plaident pour la considération de la théorie de l'autodétermination (TAD), comme plus pertinente dans l'évaluation de la motivation au travail. Ces auteurs montrent que la TAD est préférentiellement adaptée pour un examen plus différencié de la motivation au travail, car elle focalise sur la force relative de la motivation autonome, par rapport à la motivation contrôlée, plutôt que de considérer la quantité de motivation. La TAD a pu atteindre l'objectif classique des psychologues organisationnels, à savoir faciliter la rentabilité et soutenir le bien-être des employés (Deci et al., 2017).

La TAD est une théorie empirique du comportement humain et du développement de la personnalité (Ryan et Deci, 2017). La TAD offre un prisme d'ordonnement inédit des motivations, sur un continuum qui s'étend de l'absence de motivation, au summum de la motivation. Trois types de motivation se distinguent globalement : la motivation intrinsèque, la motivation extrinsèque et l'amotivation (Deci et Ryan, 1985). La motivation extrinsèque peut varier selon l'autonomie relative (Ryan et Deci, 2000b). Elle se présente alors sous diverses formes, des moins autodéterminées au plus autodéterminées. Toutes ces motivations ont des déclencheurs et des conséquences distinctes (Deci et al., 2017; Ryan et Deci, 2000b). La TAD fait une approche actuelle de la motivation. En cela, elle répond au besoin de tenir compte d'horizon temporel contemporain, plus représentatif de l'activité présente de l'individu. Bien qu'elle ait été

utile dans des domaines variés, l'usage de la TAD est quasi inexistant en entrepreneuriat. Pourtant, elle pourrait être d'une grande contribution à l'avancement des connaissances en entrepreneuriat. La pertinence du choix de la TAD ne tient pas qu'à son caractère inhabituel en entrepreneuriat. Elle est plus redevable à l'originalité de l'examen de la motivation, dont fait preuve cette théorie. La TAD se démarque de l'approche statique de la motivation, commune à de nombreuses autres théories de la motivation (Deci et Ryan, 2000), pour proposer une dynamique qualitative, inexplorée en entrepreneuriat. En conséquence, l'un des intérêts de la présente recherche est de tester l'adéquation empirique de la TAD à l'évaluation des motivations des entrepreneurs.

En guise de contribution, l'évaluation différenciée et dynamique de la motivation offerte par la TAD, permettra de marquer, d'expliquer, voire de prédire les différences attitudeles et cognitives entre les entrepreneurs, qui soutiennent l'action et les efforts déployés pour leurs entreprises. Dans une perspective de compréhension des mécanismes par lesquels l'entrepreneur peut réaliser ses activités avec de meilleures motivations, des problématiques portant sur l'amélioration, des dispositions attitudeles et cognitives des entrepreneurs pourront être traitées, grâce à l'usage de la TAD. En effet, de bonnes dispositions comportementales émanant de la motivation ont des effets sur la persévérance et la performance dans l'action, car la motivation conduit à la production (Ryan et Deci, 2000b). De ce fait, un effet de la résolution de ces problématiques est à envisager sur les performances des activités des entrepreneurs. Par ailleurs, l'usage de la TAD en entrepreneuriat permettra de développer un instrument de mesure des motivations actuelles des entrepreneurs. Un tel instrument pourrait être utile dans la génération d'informations actualisées aux institutions financières, aux politiques et aux organismes de soutien, pour leur évaluation des entrepreneurs en quête de financement et d'assistance.

L'usage de la TAD peut être utile pour l'examen de certains extrants de la carrière entrepreneuriale. Certaines recherches ont noté que, ce que produit une carrière, dépend de ce qu'on y engage en termes d'investissements dans le capital humain et la motivation (Judge et Bretz, 1994). En contexte de travail organisationnel, il a été prouvé par

l'utilisation de la TAD, que les motivations extrinsèques réduisent la satisfaction au travail et augmentent l'intention de quitter l'emploi (Vansteenkiste et al., 2007), tandis que la motivation intrinsèque réduit cette intention (Galletta et al., 2011). En entrepreneuriat, il a été prouvé que les attitudes sont des déterminants de la satisfaction et de la rétention des entrepreneurs (Cooper et Artz, 1995). En tant qu'attitudes, les motivations décrites par la TAD pourraient être considérées comme déterminantes pour la satisfaction et la rétention des entrepreneurs. Par ailleurs, la TAD suggère que le degré d'autonomie d'une action prédit son effet sur le bien-être (Weinstein et Ryan, 2010). En conséquence, la présente recherche fait l'hypothèse que les motivations décrites par la TAD déterminent la satisfaction, la rétention et le bien-être des entrepreneurs.

En plus de la motivation et de la rétention des entrepreneurs, leur satisfaction de la carrière et leur bien-être sont des thématiques d'intérêt pour la présente recherche car, en contexte organisationnel, la satisfaction a été liée à la rétention de l'emploi (Ellenbecker, 2004; Hellman, 1997; Mau, Ellsworth et Hawley, 2008; Poulin et Walter, 1992; Smart et Peterson, 1994), et au bien-être (Bowling, Eschleman et Wang, 2010; Edward Diener, Suh, Lucas et al., 1999; Judge et Locke, 1993; Wright et Bonett, 2007; Wright et Doherty, 1998). En entrepreneuriat, des liens ont été évoqués entre la satisfaction de carrière et la rétention des entrepreneurs (Brigham, De Castro et Shepherd, 2007; Katz, 1994; St-Jean et Mathieu, 2015). Cela augure d'une probable triangulation entre la satisfaction, la rétention et le bien-être, la motivation se situant en amont de cette triangulation. En clair, chacune de ces variables situées en aval de la motivation, pourrait être un prédicteur des autres. D'où l'opportunité et l'intérêt de les étudier dans un modèle complet en entrepreneuriat. La présente recherche s'illustre dans ce cadre.

L'antécédent professionnel peut influencer la rétention à la carrière d'entrepreneur (Block et Koellinger, 2009; Houkes, Janssen, Jonge et al., 2003). Les motivations primaires de nécessité/d'opportunité qui ont contraint/attiré les entrepreneurs à déplacer leur carrière vers l'entrepreneuriat, ont également été liées à la satisfaction des entrepreneurs (Block et Koellinger, 2009) et à leur bien-être (Amorós et Bosma, 2014).

Ainsi, le déroulement de la carrière de l'entrepreneur serait influencé par ses antécédents professionnels et motivationnels, le contraignant ou l'attirant vers l'entrepreneuriat. Dans le principe de la TAD, les moins autonomes des motivations sont contraintes de l'extérieur, tandis les motivations autodéterminées relèvent de la volonté délibérée. Eu égard à cela, la présente étude postule que le déplacement de carrière vers l'entrepreneuriat, sur fonds d'antécédent professionnel et de dualisme nécessité/opportunité, a un effet sur la différenciation des motivations actuelles de l'entrepreneur. Cette suggestion est utile pour l'avancement des connaissances sur la rétention des entrepreneurs, dans l'éventualité où les motivations décrites par la TAD, détermineraient cette rétention. Par ailleurs, si le dualisme nécessité/opportunité a été distinctement lié à la viabilité des entreprises (Herrington et Kelly, 2012), aucune preuve empirique connue ne l'a explicitement liée à la rétention des entrepreneurs. L'intérêt est de vérifier empiriquement si le dualisme nécessité/opportunité est un prédicteur de la rétention de l'entrepreneur.

CHAPITRE 1: LE CONTEXTE DE L'AGRICULTURE IVOIRIENNE

1.1 LA CÔTE D'IVOIRE : UNE ÉCONOMIE HISTORIQUEMENT TRIBUTAIRE DE L'AGRICULTURE

« *Le succès de ce pays repose sur l'agriculture* » est une expression bien commune en Côte d'Ivoire. Attribuée au père de l'indépendance ivoirienne, Félix Houphouët Boigny, elle est impossible à dater. Elle traduit pourtant une réalité économique actuelle et passée largement relayée.

1.1.1 Une économie coloniale fondée sur l'agriculture

Au moment de l'accession à l'indépendance en 1960, la Côte d'Ivoire est un pays très peu industrialisé, qualifié de pays agricole (Mazrui, 1998). Cette situation tenait plus d'un héritage colonial que d'une volonté des activistes de l'indépendance. L'administration coloniale s'était engagée dans la production de cultures destinées à l'exportation. Le café et le cacao ont été introduits à la fin du XIX^e siècle en provenance du bassin amazonien (Balac, 1994). Ces deux cultures se sont répandues durant les décennies suivantes dans la basse Côte d'Ivoire, sur des plantations appartenant aussi bien aux colons qu'aux autochtones. Les superficies cultivées augmentent aux dépens de la forêt, les productions également. Quant aux cultures vivrières, elles étaient pratiquées par les autochtones pour l'autoconsommation. « *De sorte que la prospérité de la colonie était le fait de son développement agricole en général et de celui des cultures d'exportation en particulier... la conséquence immédiate était qu'à la fin de l'ère coloniale, la Côte d'Ivoire souveraine hérita d'une économie nationale qui reposait essentiellement sur l'agriculture* » (Affou, 1990, p.18).

1.1.2 Une situation géographique et des conditions pédoclimatiques favorables à l'agriculture

Sur le plan de l'économie, le legs colonial pouvait difficilement être différent car la situation géographique et les potentialités pédoclimatiques du pays se prêtent à de nombreuses cultures de types équatorial et tropical.

La Côte d'Ivoire se situe sur la côte ouest-africaine précisément entre le 4°30 et 10°30 de latitude nord et 2°30 et 8°30 de longitude ouest (Sangare et al., 2008). Elle s'étend sur 322 462 km². Globalement, deux grands types de paysages végétaux occupent ce territoire: un paysage forestier (moitié sud) et un paysage de savane (moitié nord). Toutefois, des distinctions suivantes peuvent être observées, tel que mentionné en Annexe A : la Basse Côte d'Ivoire forestière du Sud, du Sud-Ouest et de l'Ouest est couverte d'une forêt dense humide sempervirente; la Moyenne Côte d'Ivoire forestière, située au Nord de la zone précédente, est couverte d'une forêt dense semi-décimée; la Côte d'Ivoire pré-forestière occupe une bande centrale située au-dessus de la forêt mésophile et la région nord de la Côte d'Ivoire (UNICEF, 2009)⁶.

La Côte d'Ivoire a toujours joui d'un climat favorable au développement de l'agriculture (Sangare et al., 2008). Les zones forestières du sud et les régions du nord sont caractérisées par une transition entre les climats équatoriaux humides et les climats tropicaux secs (Goula, Konan, Brou et al., 2007). La pluviométrie demeure importante malgré le réchauffement climatique. Le régime pluviométrique varie de 1000 à 2400 en zone forestière et de 1000 à 1700 mm d'eau par an au nord, tel que mentionné dans l'Annexe B. Le réseau hydrographique est composé de nombreux fleuves et affluents coulant du nord vers le sud (Banégas et Steck, 2015). Les autres eaux de surface se composent de retenues réparties sur l'ensemble du territoire ainsi que des lagunes situées dans la zone côtière (UNICEF, 2009).

⁶ UNICEF, (2009). *Étude de faisabilité des forages manuels identification des zones potentiellement favorables*. [http://www.unicef.org/wash/files/Cote_Ivoire_Rapport_final_des_zones_favorables_\(FINAL\).pdf](http://www.unicef.org/wash/files/Cote_Ivoire_Rapport_final_des_zones_favorables_(FINAL).pdf). Consulté le 13 novembre 2016.

Les sols qui recouvrent le territoire ivoirien peuvent être regroupés en quatre principales catégories d'importance inégale : les sols ferralitiques désaturés, les sols ferrugineux tropicaux, les sols sur roches basiques avec des zones de cuirassement et les sols hydromorphes (Avit, Pedia et Sankaré, 1999). Quoique les caractéristiques géophysiques et chimiques des sols d'un territoire ne justifient pas dans l'absolu ses aptitudes culturales, des cultures spécifiques peuvent tout de même naturellement convenir à certains types de sols. Ainsi, les sols ferralitiques désaturés (les plus répandus en Côte d'Ivoire) conviennent bien à des cultures comme le palmier et l'hévéa; les sols ferrugineux tropicaux ont des aptitudes culturales variées : cultures vivrières diverses, coton, etc.; les sols hydromorphes conviennent bien à la riziculture irriguée et peuvent porter des cultures de canne à sucre et de banane (Dabin et Maignien, 1979). Par ailleurs, les cultures arbustives pérennes telles que le cacao et le café s'adaptent bien sur les sols ferralitiques (Girard, Sircoulon et Touchebeuf de Lussigny, 1971).

Les terres cultivables représentent 75 % de la superficie totale de la Côte d'Ivoire, mais seulement 30 % sont réellement cultivées (FAO, 2004)⁷.

1.1.3 Une économie post-coloniale résolument axée sur l'agriculture

« *Le choix du secteur primaire comme moteur principal de développement tient à l'importance de l'Agriculture en Côte d'Ivoire. La Côte d'Ivoire, c'est l'agriculture et cela quel que soit l'angle sous lequel on se place.* » (Sawadogo, 1974, p.88). Par ses propos, cet auteur voulait expliquer l'orientation économique choisie par les dirigeants du jeune pays, par l'ancrage profond et historique de la société ivoirienne dans une tradition agricole. Il étayait davantage ses affirmations sur six points différents :

- « au plan culturel, les civilisations ivoiriennes sont avant tout terriennes et paysannes ... »;

⁷ FAO (2004). *L'accord sur l'agriculture (OMC): bilan de sa mise en œuvre- Études de cas sur des pays en développement Étude réalisée pour la FAO*. Consulté le 15/11/2016 <http://www.fao.org/3/a-y4632f/y4632f0n.htm#TopOfPage>

- « au plan politique, c'est la lutte des planteurs pour l'amélioration de leurs conditions qui a déclenché le processus moderne de revendication politique... » (Sawadogo, 1974, p.89), qui a abouti plus tard à la décolonisation;
- sur le plan démographique, en 1960, 87,5 % de la population était rurale et en 1970, 72 % l'était encore;
- « en matière de distribution de revenus, c'est encore l'agriculture qui, de tout temps, fournit à la majeure partie de la population les ressources de son autoconsommation et ses rentrées d'argent. » ;
- « ...l'industrie nationale, ... est avant tout à base de transformation de matières premières agricoles. » ;
- « même le secteur tertiaire, banques, assurances, transports, commerce, est placé sous l'influence directe de l'agriculture, dont la prospérité joue le rôle de moteur principal de la consommation, comme de l'épargne publique ou privée. » (Sawadogo, 1974, p.89).

In fine, Sawadogo (1974) conclut que la Côte d'Ivoire n'avait pas d'autre alternative pour la construction de son économie : elle n'avait à l'époque aucune ressource minière. Cela a justifié l'intensité des efforts déployés en faveur du développement de son agriculture. Ces efforts ont été concentrés sur la diversification des cultures (surtout en agriculture vivrière) car en 1960, l'économie était non seulement dépendante de l'agriculture, mais de surcroît tributaire des exportations de café et cacao. Soixante-trois (63) pour cent de la valeur des exportations totales ne concernaient que ces cultures. Cette dépendance excessive pouvait être problématique pour l'économie, eu égard à la fluctuation des cours mondiaux de ces cultures.

1.2 L'INTERDÉPENDANCE DE L'ECONOMIE ET DE L'AGRICULTURE : LES GRANDES PHASES D'EVOLUTION

De 1960 à nos jours (2017), des facteurs endogènes et exogènes ont impacté l'économie ivoirienne et son agriculture. Ces impacts ont occasionné des réactions volontaires ou contraintes des gouvernements ivoiriens. Les événements majeurs qui ont marqué cette époque peuvent être répartis sur trois grandes périodes.

1.2.1 De 1960 à 1979 : l'âge d'or de l'interdépendance

Jusqu'en 1974, aucun minerais ni pétrole n'avaient été trouvés (Pelissier, 1974). Les actions de développement de l'économie du pays riment amplement avec les performances de l'agriculture. Malheureusement, le succès de l'agriculture à cette époque n'a pas débouché sur une diversification industrielle (Michailof, 2005). Dans la même période et jusqu'en 1978, les cours mondiaux du café et du cacao connaissent une flambée. La conséquence directe est une croissance économique soutenue (FAO, 2004)⁸. Le PIB réel par habitant connaît alors une hausse moyenne annuelle de 3,9% (World Bank, 1998 cité par Cogneau et Mesplé-Somps, 2002). On assiste également à un fort développement du secteur agricole (Coulibaly, 2011). Plusieurs sociétés d'État sont créées pour soutenir cette évolution de l'agriculture et des investissements massifs sont réalisés dans de nombreux domaines. De 1960 à 1979, la performance économique de la Côte d'Ivoire est la meilleure des pays d'Afrique de l'Ouest (Banque Mondiale, 1999)⁹. Le pays accède au rang de pays à revenu intermédiaire (Cogneau et Mesplé-Somps, 2002). On parle alors du miracle ivoirien, relayé par les auteurs (Conte, 2005; Dozon, 2000; Michailof, 2005; Triplet, 2015).

1.2.2 De 1979 à 1994 : les revers de l'interdépendance

Cette période est marquée par une crise de l'économie en général et de l'agriculture en particulier. De l'avis des auteurs, les facteurs exogènes en cause sont les cours mondiaux du café et du cacao; le facteur endogène est la politique du gouvernement ivoirien. Ce gouvernement a anticipé comme durable la hausse des cours mondiaux du café et du cacao (Cogneau et Mesplé-Somps, 2002) et s'est engagé dans une politique expansionniste (Banque Mondiale, 1999) faite d'investissements publics à grande échelle dans tout le pays. Entre 1975 et 1978, ces investissements triplent. L'effondrement des

⁸ FAO (2004). *L'accord sur l'agriculture (OMC): bilan de sa mise en oeuvre- Études de cas sur des pays en développement Étude réalisée pour la FAO*. Consulté le 15/11/2016 <http://www.fao.org/3/a-y4632f/y4632f0n.htm#TopOfPage>

⁹ Banque Mondiale, (1999). *Côte d'Ivoire : revue de l'aide de la Banque Mondiale au pays*. Consulté le 15/11/2015. Tiré de http://ieg.worldbank.org/Data/reports/cote_car.pdf

cours du café et du cacao fait basculer le pays dans une crise à partir de 1979. Cette crise atteint l'extrême en 1987 : le pays endetté à hauteur de 10 milliards de dollars américains, se déclarait insolvable (Banégas et Steck, 2015). La Banque Mondiale (1999) a aussi mentionné ce fait :

« L'année 1987 a marqué le début d'une longue période de récession. De 1987 à 1993, le PIB par tête a diminué de 4 à 5 % par an et la pauvreté a beaucoup progressé. Finalement, le 12 janvier 1994, la parité du franc CFA avec le franc français a été ajustée dans chacun des 13 pays de la zone et la valeur du franc français est passée de 50 à 100 francs CFA... Du fait de l'importance de la Côte d'Ivoire dans la zone Franc, la décision de dévaluer le franc CFA est fortement liée à la situation financière de ce pays. Il s'agit de rééquilibrer les finances publiques et de corriger les pertes de compétitivité accumulées pendant les années 80. » (p.xii).

L'agriculture ivoirienne aura donc été l'activatrice de la prospérité de la Côte d'Ivoire, mais aussi à l'origine de son déclin (FAO, 2004) et probablement de celui de 13 autres pays de la zone franc (Cogneau et Mesplé-Somps, 2002).

Dès le début des années 1980, le gouvernement ivoirien, d'abord hésitant, sollicite l'assistance financière des institutions de Bretton Woods (Conte, 2005). Cette assistance est conditionnée par la mise en œuvre de plans d'ajustement structurel faits de restrictions budgétaires, de privatisations d'entreprises publiques et de désengagement de l'État.

1.2.3 De 1994 à 2017 : la persistance de l'interdépendance

Les ajustements imposés par les créanciers de l'État de Côte d'Ivoire modifient les politiques et la gestion du secteur agricole. À l'image du reste de l'économie, l'État s'est désengagé de l'agriculture y compris du domaine du financement des programmes de développement des filières de productions agricoles, qui se sont trouvées entièrement libéralisées (Coulibaly, 2011). Ces politiques ont eu de nombreux effets observables spécifiques à l'agriculture : la suppression des prix réglementés au producteur, la privatisation des monopoles publics ou parapublics, souvent hérités de la période coloniale

et qui avaient pour objet de réguler les secteurs exportateurs traditionnels (cacao, coton, café ou sucre) (Claquin et Chabane, 2013). Dans le milieu des années 1990, une reprise de la croissance économique est constatée, mais elle est éphémère. Dès 1998, le ralentissement de la croissance et la dégradation des finances publiques ont ramené la Côte d'Ivoire à ses dures réalités : de l'ordre de + 3,8 % en 1999, le taux de croissance était estimé à la baisse, voire négatif pour l'année 2000 (Contamin et Losch, 2000).

Manifestement, les plans d'ajustements structurels n'ont pas eu l'effet escompté sur le long terme. Pour certains auteurs, ils auraient même échoué (Michailof, 2005). Les réalités sont telles que l'économie ivoirienne, faute d'avoir été diversifiée, est encore dépendante de ses exportations de matières premières agricoles, notamment du cacao. Le retournement des cours du cacao en 1999 (de 901 £/tonne à 545 £/tonne) a encore eu raison de l'économie ivoirienne. Une fois de plus, la responsabilité de l'agriculture est engagée. La crise du cacao à l'échelle mondiale a engendré des opinions divergentes. Pour les uns, la Côte d'Ivoire, première productrice de cacao au monde, est l'instigatrice d'une crise de surproduction à l'échelle mondiale, ayant entraîné la chute des cours. Pour les autres, la libéralisation de la filière café-cacao en Côte d'Ivoire ayant provoqué la fin des marchés à terme, il est survenu une abondance de l'offre sur une courte période; d'où la baisse des cours mondiaux (Contamin et Losch, 2000).

Le constat d'échec des mesures de libéralisation des filières agricoles et de désengagement de l'État résultant des programmes d'ajustements structurels, a été également observé près d'une décennie plus tard par Coulibaly (2011) : « *Au résultat, de 2000 à nos jours, nous sommes bien obligés d'admettre que le secteur n'a pas tiré profit du désengagement de l'État et de la libéralisation des filières* »¹⁰. Cette affirmation de l'actuel ministre de l'agriculture peut être associée à des faits observables. On assiste depuis 2010 à un nouvel engagement de l'État de Côte d'Ivoire dans le secteur de l'agriculture. L'État s'est particulièrement impliqué dans la réforme de la filière café-

¹⁰ Document web non paginé (Coulibaly, 2011, http://www.gouv.ci/actualite_1.php?recordID=1682)

cacao et y intervient toujours, officiellement à des fins de régulation. Un Programme National d'Investissement Agricole (PNIA) a été initié en 2010, avec pour ambition de réaliser des investissements publics et aussi jouer le rôle de catalyseur de l'investissement privé (Ministère de l'agriculture, 2010)¹¹. Le Projet d'Appui au Secteur de l'Agriculture en Côte d'Ivoire (PSAC), lancé en 2013 et soutenu par la Banque Mondiale, est en cours de réalisation. L'objectif général du PSAC est de poser les fondements d'une croissance agricole forte et durable (Ministère de l'agriculture, 2013)¹².

Si la découverte, l'exploitation du pétrole ainsi que d'autres minerais amènent de nouvelles ressources financières et constituent une alternative au développement économique, l'agriculture demeure un levier de croissance économique incontournable en Côte d'Ivoire. Nonobstant sa participation approximativement au cinquième de la richesse nationale en 2015, elle est la source de revenu de près de deux tiers des 22,16 millions d'habitants que compte la Côte d'Ivoire (Sangare et al., 2008). Le nouvel interventionnisme de l'État, pour une agriculture forte et durable, s'appuie sur la préservation des acquis et peut être interprété comme une tentative de correction des imperfections avérées de l'agriculture, depuis le début de la crise en 1979, voire depuis l'indépendance.

1.3 LES ACQUIS ET IMPERFECTIONS DE L'AGRICULTURE IVOIRIENNE

1.3.1 Les acquis de l'agriculture ivoirienne

La Côte d'Ivoire était le principal exportateur ouest-africain de produits agricoles dans les années 1990 (Chaléard, 1996). Elle l'est encore aujourd'hui. Les efforts d'investissement et de développement de l'agriculture réalisés par les autorités durant les

¹¹ Ministère de l'agriculture (2010). *République de Côte d'Ivoire, Programme National d'Investissement Agricole (PNIA). Document de plaidoyer*. Consulté le 15/11/2016, tiré de http://www.agriculture.gouv.ci/index.php?option=com_content&view=article&id=159

¹² Ministère de l'agriculture (2013). *Projet d'Appui au Secteur de l'Agriculture de Côte d'Ivoire (PSAC). Cadre politique de réinstallation. Rapport final I*. Consulté le 15/11/2016, tiré de http://www.agriculture.gouv.ci/images/pdf/cpr_psac_rapport_final_janv_2013.pdf

vingt premières années de l'indépendance ont eu pour mérite de hisser ce petit pays en termes de superficie, au rang des grands pays producteurs et exportateurs de matières premières agricoles.

Selon les statistiques de la Banque Mondiale¹³ en 2014, la Côte d'Ivoire est le 1^{er} exportateur de fèves de cacao (40% de l'offre mondiale) et de noix de cola. Selon les statistiques de la FAO¹⁴ en 2013 résumées dans le Tableau 1, le pays est également 7^{ème} exportateur mondial de caoutchouc naturel.

Tableau 1 ¹⁵

La performance de l'agriculture ivoirienne

Cultures	Rang
Cacao (fèves)	1 ^{er} producteur mondial
Anacarde (Noix de cajou)	4 ^{ème} producteur mondial 2 ^{ème} producteur africain
Hévéa (caoutchouc naturel)	7 ^{ème} producteur mondial 1 ^{er} producteur africain
Palmier à huile (huile de palme brute)	8 ^{ème} producteur mondial 2 ^{ème} producteur africain
Cola	1 ^{er} exportateur mondial
Noix de karité	4 ^{ème} mondial 4 ^{ème} africain
Coton (fibres)	20 ^{ème} mondial 4 ^{ème} africain

1.3.2 Les imperfections majeures de l'agriculture

Avec une rétrospection de cinquante-six années (de 1960 à 2016) jalonnées par des chocs conjoncturels et structurels, il est plus aisé de déceler les défauts de l'agriculture

¹³ <http://www.banquemondiale.org/fr/country/cotedivoire>, consulté le 01/12/2016

¹⁴ http://faostat3.fao.org/browse/rankings/countries_by_commodity/E, consulté le 01/12/2016

¹⁵ Source : Banque mondiale (2014), FAOSTAT (2013).

ivoirienne. Sans avoir la prétention d'en faire un exposé exhaustif, cette section traitera des imperfections fondamentales.

1.3.2.1 La taille des exploitations agricoles et la productivité

« *Le paradoxe de la Côte d'Ivoire, c'est de s'être développée à partir de la seule agriculture, d'une agriculture de très petite exploitation familiale* » (Sawadogo, 1974, p.88). Cette affirmation de l'ex-ministre de l'agriculture est encore d'actualité. En effet, l'unité de base de l'agriculture ivoirienne est la petite exploitation agricole familiale (Ministère de l'agriculture, 1999). La taille moyenne des exploitations était alors estimée à 4 hectares (ha). Des écrits plus récents (CERCAM, 2014)¹⁶, révèlent encore que l'agriculture ivoirienne est dominée par des exploitations familiales. Quatre-vingt-neuf (89) pour cent des exploitations de moins de 10 ha sont détenues par les ménages. Seulement 24% des ménages agricoles ont des exploitations de plus de 5 ha et ces dernières couvrent environ 74% des superficies cultivées. Toujours selon cette étude, la superficie moyenne d'une exploitation agricole familiale est de 3,89 ha.

Des statistiques fournies par l'étude de Cogneau et Mesplé-Somps (2002), il ressort que, de 1965 à 1995, soit en 40 ans, les superficies cultivées en cacao (la principale production agricole) ont été multipliées par 6 (327 000 ha à 1 950 000). Dans la même période, les productions de fèves ont été multipliées que par 9 (de 121 800 tonnes à 1 120 000 tonnes) et ce, malgré l'application des résultats de la recherche agronomique (variétés précoces et à haut rendement) et le conseil agricole. Manifestement, le système de production de l'agriculture ivoirienne est extensif. D'autres auteurs abondent dans ce sens (de La Vaissière, 1982; Sangaré et al., 2008; Coulibaly, 2011). De l'avis de ces auteurs, l'accroissement des surfaces cultivées s'est fait aux dépens des ressources forestières. Cela laisse transparaître un manque de productivité.

¹⁶ CERCAM Groupe Crédit Agricole du Maroc (2014). *Fiches de synthèse agriculture. Cas de : 1. Sénégal 2. Côte d'Ivoire 3. Gabon 4. Mali*. Consulté le 16/11/2015, tiré de http://www.fellah-trade.com/ressources/pdf/fiches_pays_agricoles/fiche-pays-agriculture-code-d-ivoire.pdf

1.3.2.2 La précarité de l'emploi dans l'agriculture

Si le secteur de l'agriculture est le premier employeur en Côte d'Ivoire, il est aussi de loin celui qui fournit les revenus les plus faibles et les emplois les plus précaires. Le rapport du PNUD sur le développement humain est éloquent :

« Les caractéristiques structurelles de l'emploi ont fortement évolué en Côte d'Ivoire, et cela s'est accompagné d'une forte tendance à la précarisation de l'emploi. En effet, une large majorité des travailleurs sont employés par des entreprises qui ne tiennent pas de comptabilité, ni ne délivrent de bulletin de paie, particulièrement dans le secteur primaire. » (PNUD, 2013, p.5).

Selon ce rapport, le fonctionnement de l'agriculture ivoirienne a été incapable d'apporter des rémunérations décentes aux personnes qui y travaillent. Cette situation est imputable au fait que la majorité des filières agricoles sont en difficulté, en raison du vieillissement de l'outil de production, des plantations particulièrement. Toujours selon ce rapport, le manque de productivité occasionne une faiblesse chronique des rendements. Aussi, le secteur agricole se trouve-t-il dans l'impossibilité d'assurer une source de revenus suffisants et des emplois adéquats.

Pour Conte (2005), la libéralisation des filières agricoles qui aurait dû permettre aux agriculteurs de profiter d'un meilleur partage de la valeur ajoutée produite par leur activité, n'a pas eu les effets escomptés. Initialement prévue pour accroître le prix d'achat des matières premières agricoles aux agriculteurs et augmenter leurs revenus, la libéralisation a fait succéder au monopole de l'État, l'oligopole des firmes internationales. Les agriculteurs n'en ont nullement profité. Coulibaly (2011) estime que cette situation est imputable au fait que la Côte d'Ivoire exporte des matières premières agricoles à faible valeur ajoutée.

En définitive, l'agriculture aura fourni à la Côte d'Ivoire sa position de leader de l'économie sous régionale ouest-africaine, mais les principaux architectes de ce statut n'en bénéficient pas. Ils sont fort probablement les « parents pauvres » de ce leadership. C'est peut-être cela le deuxième paradoxe de la Côte d'Ivoire : avoir obtenu son succès aux dépens des ouvriers incontestables de sa réussite. Pourtant, le potentiel existe. Le PNUD

(2013) affirme que la filière du café-cacao dispose d'une capacité importante de génération d'emplois en assurant une croissance du revenu moyen. Toutefois, les hausses de revenus ne seront effectives qu'à la condition que le secteur agricole connaisse des gains de productivité conséquents, par l'amélioration de la qualité des denrées produites. Selon ce rapport du PNUD,

« Cela aura un impact bénéfique sur de nombreux aspects : l'augmentation des prix de vente, l'accroissement des exportations et in fine les revenus des agriculteurs. La modernisation du secteur agricole présente dès lors un double enjeu en Côte d'Ivoire : parvenir à moderniser ce secteur en le mécanisant et en utilisant de nouvelles techniques de production (formations, semences, etc.), et préserver l'environnement et les ressources naturelles. Il convient pour cela de faciliter l'accès des cultivateurs aux sources de financement et aux savoir-faire technologiques et aux équipements appropriés. » (p.6).

1.3.2.3 *Le foncier rural*

« Dans les agricultures faiblement mécanisées des pays du tiers-monde, l'appropriation foncière et le contrôle de la main d'œuvre ont historiquement constitué les deux déterminants majeurs du développement agricole. » (Léonard et Vimard, 2005) P.9). Les premières autorités de la Côte d'Ivoire indépendante l'avaient bien appréhendé. Elles ont bâti l'économie de plantation ivoirienne sur l'utilisation de la main d'œuvre immigrée, essentiellement en provenance de pays voisins (à savoir le Burkina Faso et le Mali (Banégas et Steck, 2005)), voire même en lui accordant le droit tacite d'accéder à la propriété terrienne (Dozon, 2000). Toutefois, ce modèle très libéral a atteint ses limites vers la fin des années 80. La pression foncière exercée par l'extensification des cultures a occasionné des tensions sociales, surtout en zone forestière où sont concentrées les cultures de rentes (notamment le cacao et le café) (Chauveau, 2002).

Ces conflits sociaux opposaient principalement les propriétaires terriens autochtones, détenteurs des droits coutumiers et les allogènes (étrangers originaires des pays voisins). Des oppositions entre ivoiriens ont également existé : d'une part les autochtones propriétaires terriens d'une région et d'autre part les allochtones, citoyens ivoiriens originaires d'autres terroirs. que le terroir conflictuel (Beauchemin, 2005). En

effet, sur le terrain, coexistaient deux régimes fonciers distincts : l'un fondé sur des droits coutumiers, et l'autre, reposant sur un système relativement complexe de concession (Ministère de l'agriculture, 1999). S'en est suivie la nécessité d'un cadre juridique de sécurisation foncière; ce qui a été effectif par le vote de la loi n°98-750 du 23 décembre 1998 (Sangare et al., 2008). L'applicabilité de cette loi a fait l'objet de nombreuses modifications et avenants jusqu'à ce jour. Quand bien même la mise en œuvre de cette loi est sujette à des controverses, son utilité ne souffre d'aucune ambiguïté. La sécurisation foncière est un déterminant capital pour l'incitation à l'investissement privé dans l'agriculture (Ministère de l'agriculture, 2013)¹⁷.

1.3.2.4 L'accès au crédit

Le constat du Ministère de l'agriculture (2013) à propos de la distribution et le recouvrement du crédit ne laisse planer aucun doute sur les difficultés d'accès au financement des agriculteurs. En fait, le Ministère reconnaît que l'environnement des filières de productions agricoles ivoiriennes n'est pas propice à la distribution et au recouvrement du crédit. Pourtant, dans plusieurs pays, l'agriculture s'est développée en raison de plusieurs facteurs cruciaux dont l'accès au crédit. C'est à juste titre que Mosher (1967) cité dans Djato (2001), affirmait que l'accès au crédit est un mode de financement qui constitue aussi un accélérateur du développement agricole.

L'accès au crédit n'est pas une problématique nouvelle pour l'agriculture ivoirienne. Pour mieux le comprendre, il faut remonter l'histoire. Kinimo (1985) précisait que le manque de capitaux dans les pays en développement peut réduire l'approvisionnement des agriculteurs en intrants, et par conséquent diminuer leur productivité et leurs revenus. Djato (2001) soulignait quant à lui que la contrainte majeure qui pèse sur les agriculteurs et qui peut les empêcher de moderniser leurs exploitations est leur impossibilité d'accéder à un crédit; crédit devant leur permettre d'acheter des

¹⁷ Ministère de l'agriculture (2013). *Projet d'Appui au Secteur de l'Agriculture de Côte d'Ivoire (PSAC). Cadre politique de réinstallation. Rapport final I*. Consulté le 15/11/2005, tiré de http://www.agriculture.gouv.ci/images/pdf/cpr_psac_rapport_final_janv_2013.pdf

équipements et d'autres facteurs modernes de production. Toujours dans cette étude, cet auteur montre qu'en Côte d'Ivoire, le crédit a un impact important sur la production agricole. Vraisemblablement, les autorités coloniales et postcoloniales de la Côte d'Ivoire avaient appréhendé cette contrainte du développement de l'agriculture et anticipé sur les désagréments qu'elle pourrait causer. De 1926 à 1968, elles ont créé successivement trois institutions financières qui devaient accorder des crédits avec des taux d'intérêts subventionnés. Les unes après les autres, ces institutions ont été dissoutes pour cause de non-recouvrement des prêts accordés (Djato, 2001). Les autorités récidivent alors avec la Banque Nationale de Développement de l'Agriculture (BNDA) dès 1968. Malheureusement, les mêmes causes ont produit les mêmes effets : la BNDA a elle aussi fait faillite en 1991 (Powo Fosso, 2000).

Il existe désormais un vide dans le financement formel de l'agriculture en Côte d'Ivoire. Les besoins sont pourtant élevés. L'étude du ministère de l'agriculture (1999) portant sur la faisabilité d'une nouvelle banque agricole prévoyait une demande en financement agricole de 418,1 milliards de Francs de la Communauté Financière Africaine (FCFA). Selon cette étude, l'offre annuelle qui varie entre 157 et 167 milliards est fournie par différentes institutions. Environ 60 % de la demande en financement agricole demeure donc insatisfaite chaque année.

1.3.2.5 Le cadre juridique entrepreneurial

Les exploitations agricoles qui sont les structures pourvoyeuses d'emplois, dans l'agriculture, fonctionnent encore majoritairement sur un modèle d'agriculture familiale, dépourvu d'un cadre juridique formel; d'où une vraisemblable précarisation de ces emplois (Organisation International du Travail, 2013). Dans le cadre général d'amélioration du climat des affaires, le gouvernement prévoyait des réformes au rang desquelles la création d'un « *cadre légale et réglementaire d'exercice des activités agricoles* » (Ministère de l'agriculture, 2013). Ce cadre légal n'existe pas encore.

Selon Bélières et al. (2002), la libéralisation des filières agricoles et le désengagement de l'État a favorisé l'émergence d'une agriculture d'entreprise qui mérite

attention. Selon cette étude, deux modèles agricoles coexistent avec des idéologies différentes : le modèle d'agriculture familiale et le modèle d'agriculture d'entreprise. L'un est à cheval entre l'agriculture de subsistance et l'agriculture de marché; l'autre est résolument orienté vers l'économie de marché. Dans le cadre de la réflexion sur les politiques initiatives à l'entrepreneuriat en agriculture, la problématique du développement de l'agriculture en Côte d'Ivoire implique tacitement le choix du modèle à prioriser ou comment les faire cohabiter efficacement. Dans cette perspective et eu égard aux lacunes que les auteurs reprochent à l'agriculture familiale (faible productivité, atomicité des exploitations, modèle de production extensif) (Gafsi, 2007; Coulibaly, 2011), ses performances matérialisées par les acquis de la Côte d'Ivoire ne sont pas à négliger. D'ailleurs, le modèle intensif résultant de l'agriculture d'entreprise a montré ses limites dans d'autres pays : surproduction, imposition de quotas de production, surendettement des entreprises agricoles, mesures de protectionnisme (Laurent et Rémy, 2000). Le nouvel élan entrepreneurial en agriculture remarqué par Gafsi et al. (2007) et Coulibaly (2011) mérite une réflexion profonde sur l'orientation efficiente et durable à adopter.

CHAPITRE 2 : L'ENTREPRENEUR AGRICOLE ET L'EXPLOITATION AGRICOLE

2.1 L'ENTREPRENEUR AGRICOLE

Le terme entrepreneur semble être équivoque tant les définitions semblent différer selon les auteurs. Sans tergiverser sur la rhétorique utilisée pour définir le terme, cette section se limitera à la taxonomie de Gartner, Mitchell et Vesper (1989) à laquelle seront arrimées des définitions spécifiques du terme d'entrepreneur agricole.

À l'issue de travaux empiriques quantitatifs et qualitatifs, Gartner et al. (1989), dresse une taxonomie des nouvelles entreprises en quatre dimensions : individuelle, organisationnelle, environnementale et processuelle. La dimension individuelle est une caractérisation des entrepreneurs en termes d'antécédents, de motivations et de compétences. Le type 1 est un entrepreneur transfuge d'un emploi précédent peu satisfaisant. La carrière d'entrepreneur est une occupation différente dans une industrie distincte de la précédente. Le type 2 est un entrepreneur capable de se servir des différents partenaires et fonctions de l'entreprise pour créer de la valeur. Le type 3 est un entrepreneur qui maîtrise les rouages de l'industrie au sein de laquelle évolue son entreprise; c'est l'industrie de son emploi pré-entrepreneurial. Cet entrepreneur fournit peu d'effort pour créer de la valeur. Le type 4 est un entrepreneur reprenneur d'une entreprise familiale ou d'une entreprise débutée par une famille. L'industrie dans laquelle évolue l'entreprise reprise est similaire à celle du travail pré-entrepreneurial. Cet entrepreneur est déterminé à connaître tous les aspects de l'entreprise reprise. Le type 5 est un entrepreneur expert dans son domaine. Il se saisit d'une opportunité pour s'implanter dans un marché très évolutif, avec un produit innovant. Le type 6 est un entrepreneur doté d'une expertise professionnelle ou technique particulière, préférentiellement dans le domaine des services. Son entreprise est orientée vers des besoins forts spécifiques des clients, envers lesquels de nombreuses actions publicitaires

sont réalisées. Le type 7 est un entrepreneur créateur d'une entreprise basée sur une innovation radicale, potentiellement risquée. Cet entrepreneur abandonne une carrière organisationnelle alléchante, pour une entreprise dont la réalisation et le succès sont incertains. Le type 8 est un entrepreneur méticuleux, soucieux de franchir les étapes de démarrage de l'entreprise les unes après les autres. Cet entrepreneur a peu d'expérience du fonctionnement d'une entreprise et peu d'expertise dans l'industrie.

Cette taxonomie en 8 types promeut un entrepreneur différemment doté d'expertise et de compétences organisationnelles, en fonction de ses antécédents professionnels et de la structure de l'industrie au sein de laquelle son entreprise évolue. Olivier-Salvagnac et Legagneux (2013) laissent entrevoir que l'entrepreneuriat agricole exige à la fois un niveau optimal d'expertise et de capacités organisationnelles de la part de l'entrepreneur. Pour ces auteurs, la définition de l'entrepreneur agricole constitue le reflet de la typologie de l'entrepreneuriat agricole. Ces auteurs indiquent que la notion d'entrepreneuriat agricole est ambiguë, même si elle est indispensable à la compréhension de l'agriculture des années 2000. Ces auteurs distinguent deux types d'entrepreneuriat agricole. Le premier est un entrepreneuriat agricole rural. Il se caractérise par un agriculteur implanté en milieu rural, mais ayant un savoir-faire et des capacités organisationnelles qui lui permettent de faire preuve de certaines aptitudes : l'innovation, la diversification de son activité, l'invention de formes d'échanges inédites avec les consommateurs. Cet agriculteur est en outre capable de répondre aux exigences sociales et environnementales (Muller 1989, cité dans Olivier-Salvagnac et Legagneux, 2013). Le deuxième type d'entrepreneuriat agricole est moderne. L'entrepreneur agricole s'inscrit dans une logique d'évolution des structures de production.

« Dans ce cas, la modernité est liée à la taille de l'exploitation, à l'investissement technique et à la division du travail. L'agriculteur est un chef d'exploitation stratège, capable de mobiliser des ressources pour créer de la valeur ajoutée.... Il devient un acteur indispensable aux différentes professions concernées, aux coopératives et au syndicat majoritaire. Pour augmenter sa production et améliorer ses débouchés, ... il peut compter sur le système coopératif ...ou, idéalement, sur une formule communautaire ... L'exploitation peut conserver son

identité et continuer à incarner une structure patrimoniale. L'agriculteur-entrepreneur ...rationnalise sa production et investit son capital dans diverses activités tout en cherchant à limiter les risques financiers. » (p.4).

Selon ces auteurs, l'exploitation agricole peut demeurer familiale et avoir un dispositif entrepreneurial.

Dufour, Bernard et Angelucci (2003) suggèrent une différence entre l'agriculteur ayant un statut d'entrepreneur et les autres types d'agriculteurs. Leur étude fait état de trois types d'agriculteurs : les agriculteurs héritiers d'une culture agricole menacée, les agriculteurs revendiquant « un statut d'entrepreneur » et les agriculteurs innovateurs dans l'entreprise et sur le territoire. Les agriculteurs héritiers subissent le métier transmis de façon générationnelle. Ils produisent pour nourrir les humains, vendre à la ferme ou sur les marchés de proximité. L'exploitation est indissociable de la famille et de la répartition du travail. Leur savoir-faire est acquis par l'expérience. Les agriculteurs-entrepreneurs ont une volonté manifeste d'indépendance et d'autonomie dans la gestion du temps de travail. L'important pour eux est de gérer leur activité dans le but de produire et de vendre, ainsi que de jouir d'une qualité de vie agréable. A l'optique familiale de l'exploitation agricole, est jointe une logique professionnelle, qui requiert un cœur de métier : la maîtrise des techniques de production. À cela s'ajoutent des capacités en gestion. Les agriculteurs-innovateurs ont quant à eux, fait le choix de réaliser un projet avec la liberté d'entreprendre. Ils ont le souci de la valorisation économique de leur activité. Cette dernière « doit leur permettre d'obtenir un revenu. C'est pourquoi ils ont recherché des solutions nouvelles afin de se positionner sur des créneaux pas ou peu explorés » (p.11). En d'autres termes, ces agriculteurs-innovateurs cherchent à répondre à la demande. Sur le plan du travail, les contributions familiales sont certes à ne pas négliger, mais les orientations novatrices conférées à l'activité, requièrent de la main d'œuvre externe. Albaladejo, de Sartre et Gasselin (2012) ainsi que Mundler et Rémy (2012) font intervenir la notion « d'entrepreneurs de travaux agricoles ». Ces entrepreneurs investissent dans du matériel de pointe, destiné à réaliser des prestations de services dans des exploitations

agricoles. Albaladejo et al. (2012) précisent que ces entrepreneurs sont en général préalablement ou conjointement producteurs agricoles.

Hervieu (2002) se distingue des nuances proposées par les précédents auteurs quant à la définition de la notion l'entrepreneur agricole. Cet auteur décrit au préalable la multifonctionnalité de l'agriculture: la production, la transformation de biens alimentaires et non-alimentaires; la création, la gestion de richesses matérielles et immatérielles (gestion du sol, préservation de la biodiversité et de l'environnement); la création de biens marchands et non marchands (préservation de la biodiversité et de l'environnement). Il défend ensuite l'idée selon laquelle le métier d'agriculteur, extrêmement spécialisé et complexe, fait appel à de nombreuses compétences et savoir-faire. Ces aptitudes sont de moins en moins héritées et de plus en plus apprises. L'agriculteur est ainsi, en tout état de cause, un entrepreneur moderne, qui a la particularité d'être autant en phase avec le marché qu'avec le reste de la société.

Au vu de ce qui précède, il apparaît clair que les nuances sont peu marquées dans les tentatives de définition de la notion d'entrepreneur agricole, et de sa différenciation avec des notions sémantiquement apparentées. Les notions de compétences et savoir-faire, de capacités organisationnelles et managériales, d'innovations reviennent de manière récurrente, comme caractéristiques de l'entrepreneur agricole. Bien qu'à l'image de Gartner (1989), pour le cas de l'entrepreneur en général, il est permis de croire qu'il n'y a pas un seul type d'entrepreneur agricole, étant donné les aptitudes individuelles et les environnements différents, il est possible de prôner un généralisme. Tout individu qui crée ou reprend d'une entreprise (ou affaire), formellement constituée ou non, dans n'importe quel domaine, qui en assure la gestion et le maintien, par son travail et ses efforts, peut être considéré comme un entrepreneur. Si cette entreprise est une exploitation agricole, cet individu doit être qualifié d'entrepreneur agricole.

2.2 L'EXPLOITATION AGRICOLE

Les définitions de l'exploitation agricole diffèrent selon la perception que les auteurs ont de l'exercice de l'activité agricole. Laurent et Rémy (2000) font une approche de définition de l'exploitation agricole en fonction de l'évolution du statut juridique de l'exercice de l'activité agricole en France. Selon ces auteurs, le terme exploitation agricole apparaît au XIX^e siècle pour désigner les cellules de production agricole suivant deux considérations : l'une spatiale et l'autre humaine. La considération spatiale suppose que ni les terres, ni le personnel, ni l'outillage ne soient nécessairement disponibles au même endroit. La désignation suivant le facteur humain présume que l'exploitation agricole n'a généralement qu'un maître et que ce maître cultive personnellement avec sa famille, des ouvriers ou des métayers.

Toujours selon ces auteurs, au XX^e siècle la notion d'exploitation évolue d'abord par la séparation explicite entre droit de l'exploitation du sol à des fins de production agricole et le droit à la propriété foncière. Ensuite, durant ce même siècle, le législateur français précise davantage le cadre juridique de l'exercice de l'activité agricole en conférant une taille minimale de 1 ha à l'exploitation et en lui attribuant une forme juridique : celle de société civile à responsabilité limitée. Dès lors, les facteurs de production de l'exploitation et le patrimoine de l'exploitant sont disjoints. De même, le travail des membres de la famille de l'exploitant n'est plus obligatoirement lié au besoin de main d'œuvre de l'exploitation. C'est désormais un véritable modèle d'entreprise avec ses avantages (appel à capitaux privés, modernisation par la mécanisation, intensification du système de production), mais aussi ses inconvénients (surproduction, surendettement). Ces auteurs précisent néanmoins que cette vision entrepreneuriale de l'exploitation agricole n'a pas fait l'unanimité. Il existe encore des partisans de l'exploitation agricole familiale. Les auteurs font remarquer que l'évolution du statut juridique de l'exploitation agricole en France a servi de modèle en Europe.

L'étude de Laurent, Maxime, Mazé et al. (2003) ne donne pas de définition *stricto sensu* du concept d'exploitation agricole. Elle reprend les résultats des travaux d'autres auteurs pour distinguer quatre modèles d'exploitations agricoles basés sur la multifonctionnalité de l'agriculture. Le premier modèle appréhende l'exploitation agricole comme une unité microéconomique. Il suppose que « *l'exploitation agricole est considérée comme une entreprise pour laquelle il s'agit de déterminer un système de production optimal, c'est-à-dire une combinaison optimale des productions et des facteurs de production (terre, travail et capital), afin de maximiser une fonction d'utilité (le revenu appréhendé par divers ratio)*. » (Laurent et al., 2003), p.135). Toujours selon ces auteurs, ce modèle dérive de recherches menées aux États-Unis, au début du XX^e siècle. Il a été affiné premièrement par la prise en compte du risque et de l'incertitude dans la décision de l'agriculteur, face aux choix d'allocation des ressources. Ensuite, il y a eu l'intégration d'une dimension agronomique ; ce qui permet désormais de simuler l'impact de décisions économiques sur des variables techniques.

Les approches que Laurent et al. (2003) font du deuxième et du troisième modèle présentent des similitudes. Ces modèles donnent peu d'indications sur le fonctionnement technique de l'exploitation agricole et s'intéressent plus à l'aspect psychosociologique du comportement de l'exploitant. Le deuxième modèle montre l'exploitation agricole comme composante d'un système social. Dans ce système, le comportement des individus est lié à leur insertion sociale et non pas aux exigences du marché. Quant au troisième modèle, il appréhende l'exploitation agricole comme un système au sein duquel le comportement de l'agriculteur face à l'innovation est imprévisible et ses décisions parfois irrationnelles. Le quatrième modèle propose une conception de l'exploitation agricole semblable à une organisation dont le fonctionnement optimal dépend de l'efficacité des choix organisationnels de l'exploitant. Par exemple, en cas de diversification des activités, l'agriculteur peut prendre la décision d'internaliser ou d'externaliser certaines activités ; ou alors intégrer un système d'information et de communication en cas de flux importants d'événements à gérer.

Gafsi (2006) se démarque des précédents auteurs en proposant une définition orientée vers une dimension économique de l'exploitation agricole qui pour lui est essentielle : « *Du point de vue économique, l'exploitation peut être vue comme une unité de production agricole qui combine et utilise des facteurs de production pour produire des biens et services en vue de réaliser les objectifs fixés par l'agriculteur et sa famille.* » (p.493). C'est en fait une définition microéconomique qui tient compte de la psychosociologie de l'exploitant et intègre également la cellule familiale dans le processus de décision. Des conceptions plus spécifiques de l'exploitation agricole ont fait l'objet d'études. C'est ainsi que Gray (1998) s'intéressant aux exploitations agricoles familiales en Australie, souligne l'interdépendance de la famille et de l'exploitation agricole. Il précise en plus que la nucléarisation de la famille provoque l'atomisation des surfaces exploitées. Kleene et al. (1989, cité dans Gafsi, (2007), s'intéressant à l'exploitation agricole familiale africaine, la définissent comme « *une équipe familiale de travailleurs cultivant, ensemble, au moins un champ principal commun auquel sont liés, ou non, un ou plusieurs champs secondaires, d'importance variable selon le cas et ayant leurs centres de décisions respectifs* » (p.86). Cette définition englobe les aspects organisationnel du travail et décisionnel de l'allocation des ressources; ces deux aspects sont arrimés à la répartition spatiale des exploitations appartenant à la famille et aux membres de la famille.

Une étude de l'Organisation des Nations Unies pour l'Alimentation et l'Agriculture, (FAO), réalisée en 2007¹⁸ intègre toutes les dimensions explicitées par les auteurs ci-avant cités à une exception près : la psychosociologie de l'exploitant dans le fonctionnement et la gestion de l'exploitation agricole. Cette étude fait une typologie des exploitations agricoles en deux catégories. La première catégorie relève du secteur des ménages; les exploitations sont gérées par les membres du ménage. La deuxième catégorie ne relève pas du secteur des ménages : ce sont les sociétés et les institutions

¹⁸ FAO, 2007. Un système intégré de recensements et d'enquête agricole, Volume 1, Programme mondial de recensement de l'agriculture 2010. <http://www.fao.org/3/a-a0135f.pdf>. Consulté le 15/11/2015.

gouvernementales. Cette étude précise en plus que la typologie la plus abondante dans les pays est celle qui se rapporte aux ménages. Pour cela, le concept d'exploitation agricole est étroitement lié au concept de ménage.

A la lecture de ce qui précède, il est à noter qu'aucune des déclinaisons du concept d'exploitation agricole relevées par les auteurs n'est à négliger. Toutes ont leur importance sur le plan du fonctionnement, de l'organisation, de la gestion, de la satisfaction monétaire, non monétaire de l'exploitant(e) et de sa famille. En cela, la définition économique proposée par Gafsi (2006) semble plus à même d'intégrer les perceptions transcrites par tous les auteurs auparavant cités. En tenant compte du fait que l'exploitation agricole peut demeurer familiale et avoir un dispositif entrepreneurial (Olivier-Salvagnac et Legagneux, 2013), l'exploitant agricole peut être considéré comme un entrepreneur agricole.

CHAPITRE 3 : LA MOTIVATION DES ENTREPRENEURS

3.1 LA MOTIVATION EN ENTREPRENEURIAT

3.1.1 Les définitions de la motivation en entrepreneuriat

L'approche conceptuelle de la motivation en entrepreneuriat provient des développements des théories de la motivation que partagent aujourd'hui les psychologues et les gestionnaires (Estay et al., 2011). R. M. Ryan et Deci (2000b) perçoivent la motivation comme le centre de la régulation biologique, cognitif et social. Ils estiment que la motivation implique le dynamisme, l'orientation, la persévérance ainsi que l'intention pour une action. Carsrud et Brännback (2011) considèrent que « *les motivations peuvent être l'étincelle qui transforme une intention latente en action réelle et donc, le chaînon manquant entre les intentions et l'action.* »¹⁹. (p.12).

La « motivation entrepreneuriale » est le terme généralement utilisé pour désigner la motivation des entrepreneurs. Hessels et al. (2008) définissent les motivations entrepreneuriales (ME) comme les motivations pour fonder une entreprise. Ces auteurs déclarent que les recherches au niveau individuel sur la ME ont surtout porté sur l'exploration des différences entre les entrepreneurs d'une part, ainsi qu'entre les entrepreneurs et la population en général, ou les gestionnaires en particulier, d'autre part. Estay et al. (2011) précisent que la ME traduit « *les liens entre l'activation de l'énergie interne et son orientation vers la création d'une entreprise.* » (p.141). Shane, Locke et Collins (2003) ont une perception plus large de la ME. Pour ces auteurs, la ME tient compte de la reconnaissance des opportunités d'affaires, du développement des idées d'affaires et de l'exécution ou démarrage de l'entreprise (mobilisation des ressources, design organisationnel de l'entreprise et développement de produit). S'alignant sur le

¹⁹ Traduction libre

même courant de pensée que les précédents auteurs, Carsrud et Brännback (2011) précisent que les ME sont évolutives : elles peuvent changer au cours du temps pour s'ajuster aux changements de situations. Pour ces auteurs, les ME commencent avant la création d'entreprise. Elles accompagnent l'individu dans le processus de création d'entreprise, jusqu'aux activités de démarrage des entreprises naissantes. Robichaud et McGraw (2008) ont une définition quasiment antinomique. Ces auteurs perçoivent les ME comme les objectifs personnels et organisationnels que les entrepreneurs cherchent à satisfaire par l'intermédiaire de leur entreprise. Ces objectifs entrepreneuriaux sont présumés déterminer le comportement des entrepreneurs et, indirectement, le succès de leur entreprise. Dans leur étude, Robichaud et McGraw (2008) questionnent les répondants sur leurs ME en recherchant « les raisons qui les incitent à demeurer en affaire ». Aucune allusion n'est faite de ce qui se passe avant la création de l'entreprise.

Naffziger et al. (1994) ont une vision beaucoup plus étendue de la ME. Leur idée de la ME va au-delà des questions de création et de démarrage d'entreprise. Elle inclut ce qui motive l'entrepreneur à soutenir l'existence d'une entreprise et à demeurer dans l'entrepreneuriat comme choix de carrière. Ces derniers auteurs justifient la pertinence de leur idée par l'opportunité d'une meilleure compréhension de l'entièreté de l'expérience entrepreneuriale des entrepreneurs :

« Le modèle de la motivation entrepreneuriale, ici, décrit le processus par lequel les entrepreneurs décident ou non de se livrer à un comportement entrepreneurial. Le modèle se déplace au-delà de la question du démarrage de l'entreprise pour faire face au processus qui motive un entrepreneur à rester dans l'entrepreneuriat comme choix de carrière. Plus précisément, le processus de motivation de création de nouvelles entreprises et l'appropriation durable englobe les perceptions et les comparaisons semblables à celles proposées par Porter et Lawler (1968) et Adams (1965). »²⁰ (p.31).

Au vu de ce qui précède, il est à noter qu'étant donné que l'intérêt est porté aux motivations de l'entrepreneur, à créer, à mener des activités pour une entreprise ou à soutenir l'existence de cette entreprise, ces motivations peuvent être nommées

²⁰ Traduction libre

« motivations entrepreneuriales ». Les différences se feront au niveau de l'horizon temporel à considérer, de l'objectif poursuivi par l'étude, ou du profil d'individus à sonder. Si l'objectif est de connaître les ressorts motivationnels qui soutiennent la dynamique de création d'entreprise, les individus à sonder seront des non-entrepreneurs ou des entrepreneurs naissants. Si l'objectif est de mener des activités managériales ou entrepreneuriales pour le compte de l'entreprise, les individus à observer seront des entrepreneurs naissants ou accomplis. Si l'objectif est de rechercher les motivations à demeurer durablement en affaire, à maintenir ou à soutenir l'existence d'une entreprise, les individus à considérer seront des entrepreneurs naissants ou accomplis. Si l'objectif est de saisir toute l'expérience motivationnelle, alors l'étude devra être longitudinale; les individus devront être sondés, avant la création de l'entreprise, pendant les activités de démarrage et au cours du maintien durable de l'entreprise.

3.1.2 Pourquoi étudier la motivation des entrepreneurs ?

Estay et al. (2011) perçoivent la ME comme une attitude soumise à des contingences. En tant que telle, son évaluation est utile car certains éléments de contingence peuvent contraindre la motivation, de telle sorte que cette dernière joue un rôle plus ou moins fort dans l'acte d'entreprendre. Selon Robichaud et al. (2001) et Robichaud et McGraw (2008), la majorité des modèles théoriques portant sur l'étude de la performance des entreprises, mentionne la motivation comme un des éléments clés de la réussite des petites entreprises. L'attention des chercheurs tient au fait qu'ils estiment que l'étude de la ME contribuera à une meilleure compréhension des comportements des entrepreneurs et de leurs impacts sur les performances des entreprises.

Pour Robichaud et al. (2001) l'étude de la ME doit être appréhender sur deux volets : la détermination des objectifs de motivation qui poussent les entrepreneurs à maintenir l'exploitation d'une entreprise, et l'élaboration d'un instrument capable de mesurer les objectifs à l'origine de la motivation. Pour ces auteurs, le développement d'un instrument de mesure de la ME contribuerait à une meilleure compréhension du concept.

Il permettrait en plus aux entrepreneurs de prendre conscience de ce qui les motive, minimisant ainsi le niveau d'incertitude lié à la création et le développement d'une entreprise. Par ailleurs et toujours selon ces auteurs, une échelle de mesure de la ME fournirait de précieuses informations à d'autres parties intéressées par l'entrepreneur et son activité, à savoir les institutions financières et les politiques. Les institutions financières, dont la préoccupation est le niveau de risque associé à leurs investissements, pourraient en faire usage pour l'évaluation liminaire de l'entrepreneur, en tant qu'emprunteur. Les politiques concernés par le développement des entreprises et la création d'emplois pourraient s'en servir également pour l'évaluation liminaire des motivations des entrepreneurs en quête de subventions. Ces politiques pourraient être en mesure d'identifier ceux qui sont susceptibles de développer des entreprises en croissance et qui créent des emplois. Des programmes répondants à leurs besoins spécifiques pourraient alors être élaborés.

3.1.3 Comment étudier la motivation des entrepreneurs?

3.1.3.1 Les écoles dans recherche sur les motivations des entrepreneurs

La motivation se produit au sein de l'individu, et toute explication sérieuse de la motivation doit y être ancrée (Herron et Sapienza, 1992). Les théories de la motivation sont conçues pour expliquer, le but et l'orientation du comportement en général ainsi que les différences individuelles dans le choix des activités, dans l'intensité et la persistance de l'effort fourni pour ces activités (Heckhausen, 1977). Les théories de motivation constituent un bon point de départ pour comprendre les choix faits par les entrepreneurs (Delmar et Wiklund, 2008). Les auteurs distinguent différentes écoles dans la recherche sur les ME.

L'école des traits tente d'expliquer la ME dans la perspective des traits de personnalité. Selon Segal, Borgia et Schoenfeld (2005), le précurseur est McClelland (1961). Cette école postule que les entrepreneurs ont en commun un type de personnalité qui justifie la similarité de leurs comportements (Gilad et Levine, 1986). Des recherches

subséquentes se départissent de ce postulat, et s'alignent sur une approche plus contingente. L'école des contingences suppose que les traits de personnalités ont tendance à varier suivant la situation et l'environnement externe. Les facteurs contextuels (l'expérience professionnelle, la disponibilité des ressources, les politiques gouvernementales, etc.) détermineraient donc la ME. Drucker (1985) ainsi que Segal et al. (2005) tiennent un raisonnement qui contraste avec l'approche contingente. Ces auteurs estiment qu'il n'y a pas de raison de croire que les facteurs externes motivent particulièrement l'activité entrepreneuriale. Ils peuvent fournir un environnement favorable à l'entrepreneuriat tout comme aux autres perspectives de carrière.

Gilad et Levine (1986) remarquent que les études empiriques sur les ME ont produit deux grandes hypothèses : les théories *push* et *pull*. Ces deux théories ont été opposées et plus tard associées aux notions d'entrepreneuriat de nécessité et d'opportunité initiées par Reynolds, Camp, Bygrave et al. (2002), dans le *global report 2001* de GEM; notions qui, du reste, ont été liées aux niveaux de développement économique d'un pays (Hessels et al., 2008). Les partisans de la théorie du « *push* » soutiennent que les individus sont poussés dans l'entrepreneuriat par des facteurs situationnels négatifs tels que l'insatisfaction à l'emploi existant, la perte d'emploi, les revers de carrière. Ces événements négatifs ont tendance à activer le talent entrepreneurial latent. Pour ces auteurs, il existe des preuves psychologiques de la théorie « *push* ». Il s'agit des relations directes avérées entre la satisfaction au travail et la décision de devenir entrepreneur. Selon ce groupe d'études, les entrepreneurs perçoivent leur environnement comme hostile et turbulent. Afin de prouver leur estime de soi dans une situation défavorable, ils réagissent en créant leur propre entreprise. La théorie du « *pull* » suggère que l'existence de l'attrayant, des occasions d'affaires potentiellement rentables attireront les individus dans les activités entrepreneuriales. Des études partisans de cette théorie ont prouvé que les ME proviendraient de l'enfance et d'un environnement familial favorable, qui encourageraient la recherche d'occasions d'affaires rentables.

Carsrud et Brännback (2011) distinguent essentiellement deux écoles de théories de la motivation utilisées en entrepreneuriat : les écoles ancrées en économie et en psychologie. L'école basée sur l'économie suppose que les retombées du fonctionnement de l'économie motivent les individus à entreprendre. Selon Baumol (1993), cette orientation vers l'économie qui fait souvent intervenir la notion de risque, met l'emphasis sur l'utilité ou l'opportunité d'une carrière d'entrepreneur. Certains modèles de cette école comparent les avantages nets espérés de l'entrepreneuriat aux gains attendus d'un emploi salarié. La décision d'entreprendre se ferait si les avantages attendus de l'entrepreneuriat sont supérieurs aux gains fournis par un emploi salarié. En ce qui concerne les théories conçues en psychologie, Segal et al. (2005), précisent qu'elles sont fondées sur le principe du choix délibéré de l'individu. Ces théories qui prônent que la création d'entreprise émane de processus cognitifs, évaluent la ME par l'examen des antécédents, attitudes et croyances.

Il convient de remarquer que de nombreuses études portant sur la ME testent empiriquement des modèles théoriques sur deux types de populations. Il s'agit des entrepreneurs et les individus qui ne possèdent pas encore d'entreprises.

3.1.3.2 *Quelques travaux précurseurs*

Selon Fayolle (2003), la théorie de l'événement entrepreneurial de Shapero et Sokol (1982) a été la théorie la plus usitée en entrepreneuriat, dans la communauté scientifique, pour l'évaluation de la ME. Shapero et Sokol (1982), suggère que quoique toute nouvelle formation d'entreprise soit un événement unique, il existe un modèle général commun à différents pays, secteurs économiques et à des périodes distinctes. Shapero et Sokol (1982) insistent sur le fait que deux facteurs principaux de motivation incitent les personnes à créer des entreprises. Ce sont les perceptions de la désirabilité et de la faisabilité de l'acte d'entreprendre. Ces deux facteurs relèvent de l'environnement social et culturel de l'entrepreneur. Le facteur désirabilité de l'acte entrepreneurial se décline en cinq variables que sont : la famille (précisément les parents), les modèles d'entrepreneurs, l'expérience professionnelle, le groupe ethnique et le mentor. Quant au

facteur faisabilité, il concerne la disponibilité des ressources nécessaires à la création de l'entreprise.

Blais et Toulouse (1990) partent du constat fait par plusieurs auteurs (Woodrun (1985) et Stewart (1987)) que les motivations pour créer une entreprise sont fortement influencées par la culture et les idéologies de la société d'origine. Cela suppose que les motivations des entrepreneurs diffèrent suivant les pays. Pour ces auteurs, *« si l'on admet que la culture influence la motivation des entrepreneurs, il faut donc s'attendre à ce que dans les pays ayant une culture différente, les motivations des entrepreneurs soient différentes »* (p.273). Ces chercheurs regroupent les études sur les motivations des entrepreneurs en deux catégories : celles qui s'appuient sur les théories de la motivation développées par les psychologues et celles qui explorent les diverses raisons invoquées par les entrepreneurs eux-mêmes.

Sur la base de la recension des écrits des précurseurs, Blais et Toulouse (1990) évoquent comme ME, le désir de pouvoir et de réussite ainsi que le besoin d'accomplissement ou de réalisation personnel (McClelland, 1961,1969 et de Maslow, 1954). Pour ce qui concerne les raisons fournies par les entrepreneurs, les auteurs s'appuient sur les travaux de Herzberg et al. (1959), Collins et al. (1955) ainsi que ceux de Shapero (1975) pour mettre en évidence trois catégories de motivations entrepreneuriales. Ils mentionnent premièrement le besoin d'autonomie et d'indépendance : créer son entreprise pour diriger plutôt que d'être dirigé, pour fixer ses propres horaires, de travail, pour engager son propre personnel etc.). Deuxièmement, ils évoquent le besoin d'évasion : *« créer son entreprise pour se sortir du chômage ou pour éviter des conditions de travail non sécuritaires ou peu hygiéniques, ou pour se libérer d'un patron intransigeant »* (p.274); c'est une question de survie, car il n'y a pas d'autre alternative. Troisièmement, ils soulignent le besoin d'accomplissement : *« créer une entreprise pour réaliser une nouvelle idée, pour se prouver à soi-même qu'on peut faire un succès ... pour mieux mettre à profit ses connaissances et ses talents, pour continuer d'apprendre et de se développer, pour réaliser une ambition, un rêve »* (p.274). Dans les résultats de leurs

travaux, Blais et Toulouse (1990) les ME en sept facteurs principaux : le désir de reconnaissance sociale, le désir d'accomplissement personnel, la nécessité d'avoir de l'argent, le besoin de pouvoir, d'autonomie et le désir de liberté, l'altruisme communautaire, le besoin d'évasion, l'opportunisme.

3.1.3.3 *Quelques travaux ultérieurs*

Naffziger et al. (1994) proposent un modèle de recherche sur les ME, qui intègre les aspects de création, de gestion et de soutien de l'existence d'une entreprise. Les composantes de ce modèle sont les caractéristiques, buts et environnement personnel; l'environnement de l'idée d'affaire; les perceptions des relations « mise en œuvre-résultats » et « attente-résultat ». Les résultats seront soit intrinsèques ou extrinsèques. Les résultats extrinsèques comprendront des récompenses tangibles, financières ou autres, rendues possibles par la performance financière de l'entreprise. Les récompenses intrinsèques, seront entre autres les satisfactions de ne pas avoir de supérieur hiérarchique, de contrôler son propre destin, et d'être responsable ultimement de la réussite de l'entreprise. Selon cette théorie, lorsque l'entrepreneur ressent une forte relation entre ces composantes, son désir de demeurer durablement en affaire est renforcé. Kuratko et al. (1997) ont réalisé une étude empirique sur les motivations entrepreneuriales dans la perspective de la création et du soutien d'une entreprise. Les résultats suggèrent que les entrepreneurs accomplis, pas seulement ceux qui sont engagés dans le démarrage d'entreprise, possèdent des objectifs personnels pertinents. C'est à travers la réalisation de ces objectifs que les entrepreneurs sont motivés à maintenir la propriété de l'entreprise. Ces objectifs sont les récompenses intrinsèques, les récompenses extrinsèques; l'indépendance et l'autonomie; la sécurité de la famille.

Robichaud et al. (2001) ont développé un construit de mesure de la motivation entrepreneuriale. En filigrane, ce construit contient l'idée des motivations à la création et au maintien de l'entreprise. Il intègre en plus une mesure de la performance de l'entreprise telle que perçue par les entrepreneurs. Il a été basé sur les énoncés des ME réalisés par Kuratko et al. (1997). L'élaboration de l'outil de Robichaud et al. (2001) a débuté par des

entretiens qualitatifs puis ses qualités métriques ont été vérifiées sur un échantillon d'entrepreneurs. Selon les auteurs, les résultats prouvent la validité du construit, la validité du contenu, la validité prédictive et la fiabilité de la cohérence interne. Néanmoins, la validité différentielle (sur des groupes différents d'entrepreneurs) et la validité externe restent à vérifier.

Edelman, Brush, Manolova et al. (2010) ont testé les différences entre les motivations d'entrepreneurs naissants de races noire et blanche. Ils ont ensuite bonifié le modèle en ajoutant l'intensité de la croissance de l'entreprise. Leurs résultats montrent que si la croissance peut être considérée comme un succès, les nouveaux entrepreneurs ne créent pas forcément leur entreprise avec la croissance comme objectif. Les motivations pour lesquelles les nouveaux entrepreneurs démarrent une nouvelle entreprise sont les mêmes pour toutes les races. Toutefois, les raisons diffèrent quand il s'agit de développer l'entreprise. Les auteurs suggèrent une analyse plus fine à ce niveau.

3.2 LES BESOINS EN CONNAISSANCES SUR LES MOTIVATIONS DES ENTREPRENEURS

3.2.1 Les limites des recherches sur les motivations des entrepreneurs

La théorie de l'événement entrepreneurial met l'accent sur les motivations qui conduisent à la création d'entreprise. Elle appréhende la création d'entreprise à titre prospectif. Elle ignore ce qui motive les entrepreneurs à mener des activités pour l'entreprise, après le démarrage, tout comme les travaux de Blais et Toulouse (1990). Ces derniers auteurs font une évaluation de la motivation qui a conduit à la création d'entreprise à titre rétrospectif: c'est-à-dire quand l'acte entrepreneurial a déjà été posé. Cela peut occasionner un biais de mesure à *posteriori*.

Bien qu'elles prônent une lecture différenciée des motivations entrepreneuriales les recherches de Naffziger et al. (1994) et Kuratko et al. (1997) cernent les motivations

entrepreneuriales en une entité unique, dans un horizon temporel qui s'étend avant et après la création de l'entreprise. Cette entité unique est ensuite modélisée; ce qui ne permet pas de saisir le différentiel entre les motivations à créer d'une part et les motivations à soutenir l'existence d'une entreprise d'autre part. Cette démarche est ambivalente : étant entendu que les entrepreneurs sont les sujets de la recherche, la motivation à créer ne peut être qu'une mesure à *posteriori*, alors que la motivation à demeurer en affaire est plutôt une mesure actuelle; d'où une incohérence temporelle. Quant à l'étude de Robichaud et al. (2001), elle semble éviter cette confusion temporelle en marquant, dans le construit liminaire qui sert à interroger les entrepreneurs, la distinction entre les motivations à créer et les motivations à demeurer en affaire. Toutefois, à l'image des travaux de Kuratko et al. (1997) qui lui ont servi de référence, l'instrument de mesure élaboré par Robichaud et al. (2001) pour mesurer les motivations est en fin de compte unique, supposément intemporel, ne faisant pas la distinction entre les motivations à créer et à soutenir l'existence d'une entreprise.

Un vide demeure alors dans l'évaluation des motivations qui incitent l'entrepreneur à demeurer en affaire ou encore à travailler quotidiennement au sein de son entreprise. Pourtant, ces motivations sont « actuelles » et traduisent plus fidèlement la réalité uniquement contemporaine de l'activité de l'entrepreneur, en l'occurrence, ce qui l'incite à l'action, pour son entreprise. En quoi « l'actualité » est-elle alors fondamentale dans l'évaluation des motivations qui animent l'entrepreneur, dans la conduite de son activité ? En quoi cette évaluation « actuelle » de la motivation des entrepreneurs est-elle essentielle ?

3.2.2 La pertinence des besoins en connaissances sur les motivations des entrepreneurs

Généralement, une entreprise est créée avec pour finalité de la voir se maintenir dans le temps. C'est ordinairement à cela que l'entrepreneur, les chercheurs et autres praticiens travaillent. C'est également la finalité escomptée par les politiques. Pourtant,

de nombreuses entreprises ne sont pas viables (Evans et Leighton, 1989; Herrington et Kelly, 2012), et un nombre important d'entrepreneurs retourne au travail salarié ou au chômage (Carrasco, 1999; Taylor, 1999). Eu égard à ces faits, il apparaît donc d'étudier la rétention des entrepreneurs.

Si des études prospectives sont nécessaires pour prédire l'occurrence de nouvelles entreprises et des études rétrospectives sont importantes pour retracer le processus de création des entreprises, elles ne peuvent rigoureusement pas permettre de comprendre sans risque de biais, pourquoi l'entreprise et l'entrepreneur se maintiennent dans le temps et ce qui incite l'entrepreneur à consentir des efforts « présentement », ou continuellement pour son entreprise. La compréhension de cette rétention, est au moins subordonnée à une évaluation « actuelle » ou longitudinale des attitudes de l'entrepreneur, de son comportement, de ses actes et de certains aspects de sa vie en général. La motivation étant une attitude qui explique la persévérance dans l'action (Ryan et Deci, 2000b), son évaluation par une approche « actuelle » peut permettre d'avoir une compréhension plus fine de la rétention. Au-delà de ce fait et en empruntant l'argumentaire de Robichaud et al. (2001), une évaluation actuelle des motivations des entrepreneurs dans leur travail quotidien au sein l'entreprise, peut mener au développement d'un instrument de mesure.

À l'échelle purement managériale, un tel instrument pourrait être d'une meilleure fiabilité, dans la génération d'informations actualisées aux institutions financières, aux politiques et aux organismes de soutien, pour leur évaluation des entrepreneurs en quête de financement et d'assistance. Une mesure actuelle des motivations peut permettre d'identifier ce qui anime à l'action et quels types d'actions posent les entrepreneurs, qu'ils soient en réussite ou pas dans leur activité. Il pourrait par exemple être possible de comprendre les motivations et les actions des entrepreneurs dont les entreprises connaissent plus ou moins de fortes croissances, dont les entreprises créent plus ou moins des emplois, dont les entreprises performent plus ou moins bien, voire les entrepreneurs dont les entreprises finissent par faire faillite.

Étant donné qu'en entrepreneuriat, les travaux de recherches ont montré des limites à fournir une évaluation « actuelle » des motivations de l'entrepreneur à l'action, dans son travail au quotidien, pour son entreprise, la question qui se pose désormais est de savoir comment réaliser cette « évaluation actuelle » des motivations des entrepreneurs.

3.2.3 La mise à contribution des théories de la motivation au travail

Puisqu'il s'agit bien d'évaluer les motivations des entrepreneurs agricoles, suivant la dimension de motivation au travail, dans les exploitations agricoles qu'ils ont créées ou repris, il ne serait opportun de mettre à contribution les théories de la motivation au travail.

Roussel (2000) indique que la motivation au travail est un sujet de grande importance pour toute entreprise. Cette importance a suscité une grande attention, au point où « *Définir la motivation au travail relève du défi tant les avis, les opinions, les analyses, les pratiques managériales divergent* » (p.3). Forest et Mageau (2008) définissent la motivation au travail comme « *les énergies investies pour initier et réguler les comportements liés à un emploi et qui déterminent la forme, la direction, l'intensité et la durée de cesdits comportements* » (p.33).

Steers, Mowday et Shapiro (2004) classent les développements théoriques de la motivation au travail sur deux horizons temporels : l'âge d'or et les évolutions récentes. Ces auteurs font remonter les premières théories de la motivation au travail, aux recherches de Herzberg (1966). Cet auteur cherchait à comprendre comment les activités et la nature du travail influencent la motivation et la performance. Pour Steers et al. (2004), Herzberg mérite d'être reconnu pour son rôle fondateur dans la considération de l'emploi, comme facteur clé de la motivation au travail. Ces auteurs précisent que de nombreuses théories de la motivation au travail ont été développées à la fin des années 1960 et au début des années 1970; ce qui fait de cette période « l'âge d'or » des théories de la motivation au travail. « *Jamais auparavant et, d'aucuns diront, jamais depuis, on n'a fait*

beaucoup de progrès pour expliquer l'étiologie de la motivation au travail »²¹ (pp.381-382). Durant cette période, une série de théories connaît les développements les plus importants. Il s'agit des théories cognitives. Elles font partie des théories de processus, propres à la recherche sur la motivation. Les théories des processus et les théories antérieures de la motivation sont antagonistes; dans une appréciation statique, ces théories antérieures ne s'intéressaient qu'à l'identification des facteurs liés à la motivation. En termes de motivation au travail, les théories de processus ont une perception dynamique et temporelle des événements relatifs au comportement humain, en contexte de travail. Précisément, les théories cognitives ont pour objet la compréhension des processus de pensée qui déterminent les comportements humains en milieu de travail.

La théorie des objectifs a également été développée, au cours de cet âge d'or. Elle a notamment révélé que la spécificité des objectifs, la difficulté des buts et l'engagement visé contribue à l'amélioration de la performance des tâches. La fin de cet âge d'or a vu l'émergence de la cognition sociale et de l'auto-efficacité comme facteurs de haute influence sur le comportement et la performance. Les travaux d'Albert Bandura sur la théorie de l'apprentissage social, en ont été les initiateurs. Bien plus tard, les recherches de Stajkovic et Luthans (1998, 2003) ont montré le rôle de l'auto-efficacité dans la détermination de la performance liée au travail.

En ce qui concerne les évolutions récentes, Steers et al. (2004) constatent qu'elles ont été peu prolifiques en génération de nouvelles théories et en publications. Quoique leur utilité ne souffre d'aucune ambiguïté, les travaux réalisés n'occasionnent pas de développements révolutionnaires dans la compréhension des principes sous-jacents de la motivation au travail. Pour leur part, Gagné et Deci (2005) s'intéressent à toutes les théories de la motivation au travail, qu'elles soient récentes ou plus anciennes et remarquent qu'il existe un aspect commun à la plupart d'entre elles :

« La motivation pour l'action est traitée comme un concept unitaire qui varie en quantité plutôt qu'en nature. En d'autres termes, la motivation totale d'une

²¹ Traduction libre

personne peut être déterminée par divers facteurs, mais représente une seule variable ... Ainsi, la question centrale de la motivation dans la plupart des théories est la quantité de motivation totale qu'une personne a pour une tâche, de sorte que le type de motivation n'est pas pris en compte »²² (p.340).

Dans la suite de leur argumentaire, Gagné et Deci (2005), plaident en fait pour la considération d'une théorie de la motivation, comme plus objective et pertinente dans l'évaluation de la motivation au travail. Pour ces auteurs, en comparaison des théories antérieures propres au domaine de recherche relatif à la motivation au travail, la théorie qu'ils promeuvent est à bien des égards, meilleure. Il s'agit de la théorie de l'autodétermination (TAD), développée par les chercheurs en psychologie Edward Deci et Richard Ryan. Pour chacune des théories de la motivation au travail existantes, Gagné et Deci (2005) montrent dans quelle mesure la TAD est préférentiellement adaptée pour un examen plus différencié de la motivation au travail. En résumé, selon ces auteurs,

« La principale différence entre la théorie de l'autodétermination et la plupart des autres théories de la motivation au travail est de considérer la force relative de la motivation autonome par opposition à la motivation contrôlée, plutôt que sur la quantité totale de motivation. Nous soutenons qu'il est important pour une théorie motivationnelle de différencier les types de motivation ... parce que la recherche a montré que, tandis que la motivation autonome facilite une performance et un bien-être efficaces, la motivation contrôlée peut nuire à ces résultats, particulièrement si la tâche nécessite de la créativité, de la flexibilité cognitive et un minutieux traitement de l'information »²³ (pp.340-341).

Deci et al. (2017) estiment que grâce à la différenciation de la motivation en types autonomes et contrôlés, la TAD est unique en tant que théorie de la motivation au travail. Elle a permis de montrer que la motivation autonome des employés (par opposition à la motivation contrôlée) favorise à la fois une performance de haute qualité et le bien-être des employés. « Ainsi, la théorie a pu atteindre l'objectif traditionnel des psychologues organisationnels, à savoir faciliter la rentabilité et, en même temps, soutenir le bien-être des employés »²⁴ (pp.38-39).

²² Traduction libre

²³ Traduction libre

²⁴ Traduction libre

CHAPITRE 4 : LA THÉORIE DE L'AUTODÉTERMINATION, UN PRISME D'ÉVALUATION DES MOTIVATIONS DES ENTREPRENEURS

2.1 LE FONDEMENT DE LA THÉORIE DE L'AUTODÉTERMINATION ET SA VISION DE LA MOTIVATION

2.1.1 Le fondement de la théorie de l'autodétermination

Pour justifier la théorie de l'autodétermination (TAD), Ryan et Deci (2000b) évoquent le fait que les contextes sociaux déterminent les différences intra et inter personnes en matière de motivation et de développement personnel; ce qui rend des personnes plus auto-motivées, excitées, et intégrées dans certaines situations, domaines et cultures que dans d'autres. La TAD est une approche de la motivation humaine et de la personnalité, qui met en évidence l'importance de l'évolution des ressources intérieures de l'homme pour le développement de la personnalité et de l'autorégulation du comportement (Ryan, Kuhl, et Deci, 1997, cités dans Ryan et Deci, 2000b). Selon Ryan et Deci (2000b), la TAD procède par l'enquête sur les tendances d'évolution interne des personnes et leurs besoins psychologiques innés. Ces tendances et besoins sont la base de l'auto-motivation et du développement de la personnalité. Par des processus empiriques, trois besoins psychologiques innés ont été identifiés : les besoins en matière de compétences, d'appartenance ou de parenté, ainsi que les besoins d'autonomie. Ces besoins semblent être essentiels pour faciliter un fonctionnement optimal des propensions naturelles des personnes.

Sarrazin, Pelletier, Deci et al. (2011) datent les prémices de la TAD dans les années 1970 et les premières conceptualisations au milieu des années 1980. Selon ces auteurs, la TAD a été construite par cinq sous-théories, chacune focalisée sur un phénomène spécifique. Les chercheurs en psychologie Edward Deci et Richard Ryan ont valorisé une démarche inductive consistant à identifier des problèmes spécifiques, à élaborer des mini-théories pour les expliquer, à collecter des données en laboratoire ou sur

le terrain, avant d'envisager l'intégration de ces sous-théories sectorielles dans le cadre global de la TAD (Ryan et Deci, 2002, cités dans Sarrazin et al., 2011). Ce sont :

- La Théorie de l'Évaluation Cognitive qui décrit les effets des certains éléments du contexte social (récompenses, feed-back) sur la motivation intrinsèque, via le sentiment d'autonomie ou de compétence qu'ils génèrent.
- La Théorie de l'Intégration Organismique qui se focalise sur les différents types de motivation extrinsèque et sur les processus d'intériorisation conduisant à une motivation autodéterminée.
- La Théorie des Besoins Psychologiques qui met l'emphase sur les besoins psychologiques fondamentaux d'autonomie, de compétence et de proximité sociale, considérés comme la base de toute motivation autodéterminée et la source du bien-être.
- La Théorie des Orientations de Causalité qui souligne les différences de personnalité dans les orientations motivationnelles.
- La Théorie du Contenu des Buts, qui s'intéresse aux buts ou aspirations intrinsèques versus extrinsèques dont l'impact sur la motivation et le bien-être de l'individu est singulier.

2.1.2 La motivation sous le prisme de la théorie de l'autodétermination

Selon Ryan et Deci (2000a), un individu est dit motivé lorsqu'il est amené à poser un acte; une personne dépourvue d'impulsion ou d'inspiration pour agir est donc démotivée. La motivation n'est ni unitaire, ni figée. Elle n'est pas un concept unidimensionnel qui varie essentiellement de manière quantitative; une motivation accrue, même si elle est provoquée ne permet pas un meilleur rendement et ne favorise pas la réussite; le type de motivation a généralement plus d'importance que son intensité dans la prédiction des résultats significatifs. Ryan et Deci (2000b) estiment que les individus peuvent donc être dotés de motivations différentes en quantité et en orientation. L'orientation de la motivation concerne les attitudes et les objectifs sous-jacents qui donnent lieu à une action; elle fait référence à la raison pour laquelle l'action est réalisée, à savoir le "pourquoi" de l'action. Les individus peuvent être motivés parce qu'ils

apprécient une activité ou en raison d'une forte contrainte extérieure. Leur comportement peut aller de la volonté personnelle d'exceller, à la peur d'être surveillés. Ces contrastes entre la motivation interne par rapport à la pression extérieure sont de notoriété publique. Les comparaisons entre les personnes dont la motivation est autonome, intérieure, et ceux qui sont simplement contrôlés de l'extérieur pour une action, révèlent généralement que les premiers, par rapport aux seconds, ont plus d'intérêts, d'excitation et de confiance. Ces intérêts, cette excitation et cette confiance se répercutent sur leurs activités par une meilleure performance, de la persévérance, et de la créativité (Deci et Ryan, 1991; Sheldon, Ryan, Rawsthorne, et Ilardi, 1997, cités dans Ryan et Deci, 2000b). La motivation conduit ainsi à la production (Ryan et Deci, 2000b).

Il convient de noter que la TAD fait une approche actuelle de la motivation. En cela, elle répond au besoin de tenir compte d'horizon temporel contemporain, plus représentatif de l'activité présente de l'individu.

2.1.3 Les types de motivation selon la théorie de l'autodétermination (Ryan et Deci, 2000b)²⁵

Trois types de motivation se distinguent globalement : la motivation intrinsèque, la motivation extrinsèque et l'amotivation (Deci et Ryan, 1985). Ces motivations ont des conséquences distinctes. Les recherches menées pendant plus de trois décennies ont révélé que les qualités de l'expérience et de la performance peuvent être très différentes, selon que la motivation soit intrinsèque ou extrinsèque. Bien que les notions de motivations intrinsèque et extrinsèque lui soient antérieures, la TAD, a la particularité de fournir une approche plus différenciée de la motivation.

La motivation intrinsèque reflète le potentiel positif de la nature humaine. Elle décrit la propension naturelle vers l'assimilation, la maîtrise, l'intérêt spontané, et l'exploration, qui sont primordiaux pour le développement cognitif et social. Elle constitue

²⁵ Le contenu de cette section provient majoritairement de Ryan et Deci. (2000b). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American psychologist*, 55 (1), 68.. Les auteurs cités dans cet article figurent en note de bas de page. Les autres références qui ont permis d' étoffer le contenu de la présente section paraissent dans le corps de texte.

le *summum* de l'autodétermination, du comportement pleinement voulu et autonome. Elle est innée mais ne se limite pas qu'à l'enfance. En dépit du fait que les humains sont généreusement dotés de tendances de motivations intrinsèques, il est impératif d'assurer la continuité et le renforcement de cette propension innée par des conditions favorables. La TAD étudie les conditions qui suscitent, maintiennent, altèrent et réduisent la motivation intrinsèque. La variabilité de la motivation intrinsèque est imputable à des facteurs sociaux et environnementaux. Les récompenses tangibles, les menaces, les délais, les directives, les pressions des évaluations, et les objectifs imposés réduisent la motivation intrinsèque car ils conduisent à un sentiment d'aliénation. En revanche, le choix, la reconnaissance des sentiments, et les possibilités d'auto-direction améliorent la motivation intrinsèque, car ils permettent un plus grand sentiment d'autonomie²⁶. Il existe des liens entre la motivation intrinsèque et la satisfaction des besoins physiologiques innés en matière d'autonomie et de compétences.

Les individus sont intrinsèquement motivés par les activités qui présentent un intérêt intrinsèque pour eux : celles qui ont de l'attrait et de la valeur agréablement perçue. Les activités qui ne présentent pas de telles caractéristiques ne seront pas considérées de prime abord comme intrinsèquement motivantes. Ces activités relèvent de la dynamique de la motivation extrinsèque. Un fait important est à souligner : quoique la motivation intrinsèque soit assurément estimable, la plupart des activités menées par les individus, ne sont pas, dans l'absolu, intrinsèquement motivées. Cela est particulièrement le cas après la petite enfance, lorsque la liberté d'être motivé intrinsèquement devient de plus en plus restreinte par les exigences et les rôles, requérant des individus qu'ils assument des responsabilités sociales et des tâches non intrinsèquement intéressantes.

Alors que la motivation intrinsèque fait référence à la réalisation d'une activité pour la satisfaction inhérente à cette activité, la motivation extrinsèque consiste à céder graduellement de l'autonomie sous l'effet des pressions sociales. Contrairement à certaines théories qui considèrent le comportement extrinsèquement motivé comme invariable et non autonome, la TAD précise que la motivation extrinsèque peut varier

²⁶ Deci et Ryan, 1985

considérablement son autonomie relative. La TAD propose divers types de motivation extrinsèque, dont certains représentent des formes pauvres de motivation et d'autres des configurations plus actives. Ces différentes formes de motivation extrinsèque sont classées sur un continuum, suivant le niveau d'autodétermination (ou d'autonomie).

L'amotivation caractérise l'état d'absence d'intention ou de volonté d'agir (Blais, Brière, Lachance et al., 1993). En cas d'amotivation, les actions sont mécaniques. Les activités ne sont pas valorisées, l'individu ne se sentant pas compétent pour le faire, ou ne s'y attendait pas, raison pour laquelle son activité ne performe pas adéquatement²⁷. La considération de la notion d'amotivation est importante pour la pleine compréhension du comportement humain. Quand les individus sont amotivés, leurs expériences sont partagées entre sentiments d'incompétences et impressions de non-contrôlabilité des événements; ils estiment que leur comportement est causé par des événements en dehors de leur contrôle (Vallerand, Pelletier, Blais et al., 1993). Les différents types de motivation détaillés figurent sur le continuum de la taxonomie de la motivation humaine, représenté sur la Figure 1.

2.1.4 Le continuum de la taxonomie de la motivation humaine (Ryan et Deci, 2000b)²⁸

Le continuum qui présente la taxonomie de la motivation humaine, se dévoile sous la forme d'une échelle orientée de la gauche vers la droite. À l'extrême gauche du continuum figure l'amotivation. La motivation intrinsèque se localise à l'extrême droite du continuum. Entre l'amotivation et la motivation intrinsèque se trouvent les quatre types de motivation extrinsèques, qui varient de gauche à droite, suivant un niveau croissant d'autonomie ou d'autodétermination. Les moins autonomes des actions extrinsèquement motivées sont dites réglementées de l'extérieur. Ces actions sont effectuées pour satisfaire une demande externe ou dans l'espérance d'une récompense. Les individus ayant des comportements réglementés de l'extérieur sont généralement aliénés. La régulation

²⁷ Bandura, 1986

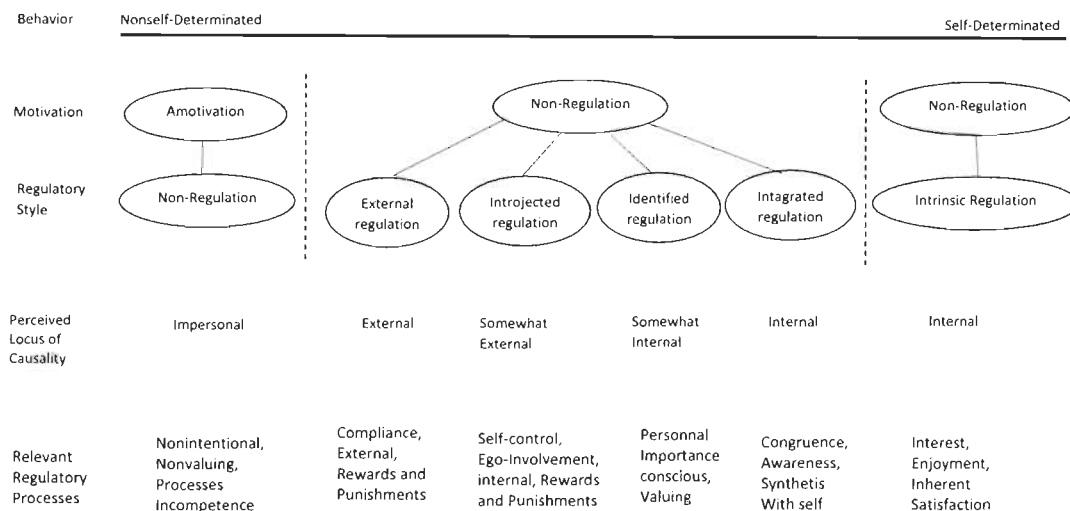
²⁸ Le contenu de cette section provient majoritairement de Ryan et Deci (2000b). Les auteurs cités dans cet article figurent en note de bas de page. Les autres références qui ont permis d'étoffer le contenu de la présente section paraissent dans le corps de texte.

introjectée caractérise le deuxième type de motivation extrinsèque. L'introjection consiste à réaliser l'action exigée par le règlement, sans pleinement l'adopter de l'intérieur (du soi). Les actions sont effectuées pour éviter la culpabilité ou l'anxiété, ou encore pour atteindre des améliorations de l'ego, comme la fierté. En d'autres termes, introjection représente la régulation contingente par estime de soi²⁹. La motivation par identification est une forme plus autonome ou plus autodéterminée de la motivation extrinsèque. L'identification renvoie à une valorisation volontaire de l'action: l'action est acceptée ou jugée importante par l'individu. Enfin, la forme la plus autonome de la motivation extrinsèque est la régulation intégrée. Les actions intégrées sont caractérisées par une motivation proche de la motivation intrinsèque. Elles sont au demeurant jugées extrinsèquement motivées, parce qu'elles sont effectuées dans l'espérance d'un résultat, plutôt que pour le plaisir inhérent à leur réalisation.

Figure 1³⁰

Le continuum de la taxonomie de la motivation humaine

The Self-Determination Continuum Showing Types of Motivation With Their Regulatory Styles, Loci of Causality, and Corresponding Processes



La disposition des formes de motivation sur le continuum d'autodétermination n'implique pas une progression de la motivation, le long de ce continuum, au fil du temps.

²⁹ Deci et Ryan, 1995

³⁰ Source : Ryan et Deci (2000b), p.72

La motivation de toute action ou activité peut muter relativement facilement par internalisation (devenir plus autodéterminée), en tout point le long de ce continuum. Cette mutation dépend des antécédents de l'individu et les facteurs conjoncturels³¹. Néanmoins, les motivations peuvent évoluer temporellement avec le développement de l'ego et des capacités cognitives.

4.2 LA PERTINENCE DE LA THÉORIE DE L'AUTODÉTERMINATION

4.2.1 Des contributions avérées dans divers domaines

Deci et Ryan (2008b) constatent la multiplicité de recherches basées sur l'application de la TAD dans des contextes différents de la vie : la parentalité, l'éducation, le travail, le bien-être, la santé, le sport et l'exercice, la sauvegarde de l'environnement et de la planète, la politique, la religion, la psychopathologie et la psychothérapie ainsi que les relations humaines (l'amitié et l'amour). Deci et al. (2017) mentionnent en plus le monde virtuel. Quoique la TAD provienne du domaine de la psychologie, des ressorts en recherche biologique ont été trouvés aux processus psychologiques qu'elle décrit (Ryan et Deci, 2017). Pour Deci et Ryan (2008b), le fait que le développement de cette théorie soit issu d'une longue série de tests empiriques, en fait une théorie généralisable et applicable pragmatiquement au développement humain et à l'amélioration des pratiques sociales. Pour Sarrazin et al. (2011), c'est probablement parce qu'elle peut s'appliquer à des contextes aussi différents que la TAD a connu un grand succès. En effet, à l'aide de PsycINFO, Sarrazin et al. (2011) ont recensé plus de 2700 articles scientifiques comportant le mot clé « *self-determination theory* » durant la décennie 2002-2011, 138 durant la période 1992-2001 et 8 entre l'année 1982 et l'année 1991. « *La TAD est une des rares théories contemporaines à « large portée »* » (p.275). Deci et Ryan (2008b) la qualifient de « *Macrotheory* ». La recherche appliquée portant sur la TAD a été plus

³¹ Ryan, 1995

prolifique en psychologie de l'éducation, du sport, de l'exercice et de la santé; ces dernières années ont vu une intensification de la recherche en psychologie du travail (Gagné, 2014).

À l'observation des récapitulatifs que Deci et Ryan (2008a) et Sarrazin et al. (2011) font de l'usage de TAD en recherche, il peut être noté que des preuves convergentes attestent que l'autonomie ou la motivation autonome favorise les résultats positifs et significatifs escomptés en matière d'activités, dans divers domaines. En conséquence, des programmes de « soutien à l'autonomie » basés sur la TAD ont été développés et testés sur des individus, dans divers contextes de la vie, suivant une perspective pratique et thérapeutique. Le « soutien à l'autonomie » suppose qu'une personne (souvent une figure d'autorité) se rallie aux objectifs d'un autre individu en adoptant son point de vue, qu'elle l'encourage à prendre des initiatives, à faire des choix, qu'elle soit à l'écoute de ses réflexions, de son questionnement et de ses entreprises ; l'encouragement d'une personne à être autonome la rend libre d'agir selon ses intérêts et d'envisager l'importance que les valeurs, les mœurs et les normes sociales revêtent pour elle (Deci et Ryan, 2008a).

Selon Deci et al. (2017), la recherche sur la TAD dans le domaine du travail, suggère que la performance des employés et leur bien-être sont affectés par le type de motivation qui les anime dans leurs activités professionnelles. Les différents types de motivation ont des déclencheurs, des adjuvants et des conséquences différents. Ces auteurs évoquent le fait que la recherche sur la TAD en contexte organisationnel a abordé les liens entre la motivation, la performance et le bien-être, pendant des décennies. Cette recherche s'est focalisée sur ce qui facilite une motivation durable, de haute qualité et ce qui fait ressortir l'engagement volontaire chez les employés et les clients. Il en ressort que favoriser les conditions de travail où les employés se sentent soutenus dans leur autonomie entraînera leur meilleure satisfaction, ainsi que des avantages collatéraux pour l'efficacité organisationnelle. Pour Deci et al. (2017), la TAD offre aux employés un cadre pour un meilleur engagement à mesure que leurs organisations se développent et prospèrent.

En ce qui concerne le domaine de l'éducation, Deci et Ryan (2008a), notent que les effets de la TAD sur les orientations pédagogiques et les pratiques scolaires sont nombreux. En particulier, des recherches ont prouvé que les pratiques et les orientations qui visent à motiver aux études par une approche axée sur les punitions, les récompenses, les évaluations et toutes autres manipulations externes, déprécient la qualité de l'engagement. À *contrario*, celles qui nourrissent l'intérêt et la valeur, occasionnent une persistance accrue et un apprentissage de meilleure qualité. En ce qui concerne la parentalité, il a été prouvé qu'il existe une relation entre une attitude parentale favorisant l'autonomie chez les enfants et la motivation de ceux-ci, leur santé mentale, leur niveau d'apprentissage et leur rendement scolaire. En contexte de travail, le concept de soutien à l'autonomie basé sur la TAD a permis non seulement d'accroître le rendement, mais aussi l'adaptation des travailleurs, leur persévérance et leur créativité. Cela signifie que les facteurs qui soutiennent une motivation de qualité soutiennent aussi l'autonomie de l'employé, ce qui constitue pour le gestionnaire une situation gagnante-gagnante.

Toujours selon Deci et Ryan (2008a), dans le domaine de la santé, plusieurs recherches empiriques ont permis d'examiner la relation entre le soutien à l'autonomie des intervenants et la motivation intrinsèque des patients à adopter des modes de vie plus sains et, par conséquent, à modifier leur attitude vis-à-vis de leur état de santé. Par exemple, l'expérience clinique d'abandon de tabac menée par Williams, McGregor, Sharp, Levesque, Kouides, Ryan, et Deci (2006, cités dans Deci et Ryan, 2008a) a montré que le taux d'abandon du tabac était plus élevé chez les patients ayant bénéficié des conditions de traitement axées sur l'autonomie que chez les sujets inscrits à un programme de soins communautaires. En ce qui concerne le sport, Biddle, Chatzisarantis et Hagger (2001), indiquent que la TAD est particulièrement capable d'élucider et résoudre beaucoup de problèmes d'ordre motivationnel qui se posent dans ce domaine. Par exemple, Pelletier et al. (2001, cités dans Deci et Ryan, 2008a) ont montré que les nageurs qui se sentaient plus encouragés à être autonomes par leurs entraîneurs, avaient une plus grande motivation autodéterminée à faire de la natation. Les formes de motivation

autonomes (intrinsèque et identifiée) ont permis d'anticiper une plus grande persévérance à long terme, tandis que la régulation externe et l'absence de motivation ont permis d'anticiper l'abandon des nageurs à très brève échéance. Blais, Sabourin, Boucher et al. (1990) ainsi que Deci, La Guardia, Moller et al. (2006) ont étendu la théorie de l'autodétermination au domaine des relations interpersonnelles des personnes adultes (l'amitié et l'amour). Dans le présent cas, il ne s'agit plus de soutien à l'autonomie réalisée par une personne faisant figure d'autorité. Les relations interpersonnelles exigent de la réciprocité : chaque personne doit favoriser l'autonomie de l'autre pour un meilleur ajustement dyadique.

Enfin, Deci et Ryan (2008a) remarquent que les recherches portant sur la TAD ont toutes montré que la motivation autonome présente divers avantages en termes de performance, en particulier en ce qui a trait aux tâches heuristiques, à la santé mentale et au développement sain. La logique heuristique étant plus forte chez les entrepreneurs dans leur mode de pensée et dans la prise de décisions stratégiques (Busenitz, 1992 cités dans Mitchell, Busenitz, Lant et al. (2002), il est permis de croire que l'usage de la TAD peut s'avérer pertinent en entrepreneuriat.

4.2.2 Les contributions théoriques potentielles en entrepreneuriat.

Bien qu'elle ait été utile aussi bien en théorie que pour les praticiens dans des domaines variés, l'usage de la TAD est quasi inexistant en entrepreneuriat. Très peu, voire aucune étude connue à ce jour, en ont fait officiellement usage en entrepreneuriat. Pourtant, cette théorie pourrait être d'une grande contribution à l'avancement des connaissances en entrepreneuriat.

L'un des objectifs de la présente recherche est de montrer l'adéquation empirique de la TAD à l'entrepreneuriat. L'adéquation empirique porte sur la question de savoir si une théorie est sujette à falsification (Arthur, Khapova et Wilderom, 2005); en d'autres termes si elle capture réellement le phénomène étudiée, à l'issue d'une démonstration

empirique. Le choix de la TAD comme approche théorique, repose sur le fait que l'examen de la motivation qu'elle fournit, adhère logiquement aux hypothèses de la présente étude, et est nécessaire bien au-delà de ces objectifs.

4.2.2.1 L'évaluation actuelle et différenciée des motivations des entrepreneurs

À l'image d'autres théories qui font la différence entre les entrepreneurs sur la base des motivations qui les ont conduits à l'entrepreneuriat (théorie pull/push, théorie nécessité/opportunité), la TAD est en mesure de marquer et d'expliquer les différences attitudinales et cognitives entre les entrepreneurs, cette fois, sur la base des motivations présentes qui soutiennent l'action et les efforts déployés pour leurs entreprises. Un meilleur discernement de ces différences attitudinales et cognitives, peut contribuer à une compréhension plus fine des comportements présents des entrepreneurs et de leurs entreprises, voire aider à la prédiction des états futurs. En particulier, il pourrait être possible d'expliquer et prédire l'impact des motivations différenciées sur la viabilité des entreprises, la persévérance des entrepreneurs dans leurs efforts pour leurs entreprises, leur satisfaction, leur rétention et leur bien-être; et ce avec une meilleure précision que le feraient les théories basées sur les motivations primaires et rétrospectives qui ont mené les entrepreneurs à l'acte d'entreprendre. Faut-il le rappeler, « l'actualité » dans l'évaluation des motivations des entrepreneurs est fondamentale. Elle confère un avantage d'authenticité et de représentativité de l'activité « présente » de l'entrepreneur; avantage qui a peu été exploité en recherche sur la motivation des entrepreneurs. L'usage de la TAD, peut permettre de pallier cette insuffisance.

4.2.2.2 L'évaluation dynamique des motivations des entrepreneurs

Par ailleurs, s'il s'agissait uniquement de faire un examen différencié et statique de la motivation des entrepreneurs, les recherches en entrepreneuriat s'y sont largement illustrées (motivations intrinsèques/intrinsèques; nécessité/opportunité; besoins d'indépendance, d'autonomie; etc.). Toutefois, en plus de « l'actualité », la « dynamique » est également fondamentale. Par exemple un entrepreneur peut-il être mieux motivé qu'un autre, dans son travail au quotidien au sein de son entreprise ? Un entrepreneur peut-il

passer d'un type de motivation à un autre, plus productif ? Comment cela peut-il se faire ? Ces questionnements, peu abordés par les recherches en entrepreneuriat sont pourtant utiles dans une perspective de compréhension des mécanismes par lesquels l'entrepreneur peut réaliser ses activités avec de meilleures dispositions comportementales; dispositions qui pourraient avoir un effet sur les performances de ses activités, car la motivation conduit à la production (Ryan et Deci, 2000b). Par l'ordonnancement minutieux et dynamique des types de motivation qu'elle promeut, la TAD peut permettre de répondre à ces questionnements; d'où la pertinence de son usage pour évaluer la motivation des entrepreneurs, comme le fait la présente recherche.

4.2.2.3 Le développement d'un instrument de mesure des motivations des entrepreneurs

En outre, comme précédemment mentionné (à la section 3.3.4), l'évaluation des motivations des entrepreneurs par la TAD, peut mener au développement d'un instrument de mesure stable. Un tel instrument pourrait être d'une meilleure fiabilité, dans la génération d'informations actualisées aux institutions financières, aux politiques et aux organismes de soutien, pour leur évaluation des entrepreneurs en quête de financement et d'assistance. Une mesure des motivations par la TAD peut permettre d'identifier ce qui incite les entrepreneurs à la réalisation de leurs tâches, qu'ils soient en réussite dans leur activité ou pas. À terme, il pourrait par exemple être possible de comprendre les motivations à la tâche des entrepreneurs dont les entreprises connaissent plus ou moins de forte croissance, dont les entreprises créent plus ou moins des emplois, dont les entreprises performant plus ou moins bien, voire les entrepreneurs dont les entreprises finissent par faire faillite.

4.2.3 Les contributions managériales potentielles dans le contexte ivoirien

L'examen différencié de la motivation que permet la TAD a également des retombées managériales. La TAD permettant de marquer et d'expliquer les différences entre les entrepreneurs, avec le contexte social en filigrane, elle peut pragmatiquement être utilisée dans tous les contextes sociaux, mêmes les plus extrêmes. Pour la présente

recherche, le contexte est représenté par l'entrepreneuriat dans le contexte socio-économique saillant de l'agriculture ivoirienne. Avec l'usage de la TAD, il pourra être possible de savoir les perceptions des entrepreneurs agricoles ivoiriens sur ce qui les incite au travail dans leurs exploitations agricoles, relativement à l'environnement quelque peu rédhibitoire de l'exercice de leur activité. Ces perceptions pourraient être utiles aux décideurs politiques, soucieux d'accroître la dynamique entrepreneuriale en agriculture en Côte d'Ivoire (Ministère de l'agriculture, 1999; Coulibaly, 2011). Les organisations interprofessionnelles agricoles et les organismes à but non lucratif, qui mènent des actions d'appoints en faveur de l'entrepreneur agricole, pourraient trouver, dans les résultats de la présente recherche fondée sur la TAD, une réelle opportunité pour l'orientation de leurs actions et une meilleure lisibilité quant aux résultats escomptés de ces actions. Ces perceptions pourront être également comme variable explicative pour le développement d'un éventuel modèle explicatif des performances des exploitations agricoles ivoiriennes. L'hypothèse qui permet de tester la pertinence de l'usage de la TAD pour l'évaluation des motivations des entrepreneurs est énoncée comme suit :

Hypothèse H1: la théorie de l'autodétermination est un cadre approprié pour l'examen des motivations des entrepreneurs.

CHAPITRE 5 : LES MOTIVATIONS ET LA CARRIÈRE DES ENTREPRENEURS

5.1 LES APPROCHES THÉORIQUES DE LA CARRIÈRE ET DU SUCCÈS DE CARRIÈRE

5.1.1 Les approches théoriques de la carrière dans l'épistémologie de la carrière

Des recherches convergent vers le fait que la carrière est souvent appréhendée suivant une double approche, l'une individuelle et l'autre organisationnelle (Arthur et al., 2005; Baruch, 2004; Baruch et Rosenstein, 1992; Gutteridge et Leibowitz, 1993). Suivant l'approche individuelle, Arthur, Hall et Lawrence (1989) précisent que la carrière est une séquence évolutive de l'expérience de travail d'une personne au fil du temps. Suivant l'approche organisationnelle, Baruch et Rosenstein (1992) appréhendent la carrière comme un processus de développement de l'employé, à travers l'expérience et les emplois dans une ou plusieurs organisations. Pour ces auteurs, bien que la carrière soit la « propriété » de l'individu, pour les employés, elle est régentée par les organisations au sein desquelles ils évoluent.

Baruch (2004) identifie deux types modèles de carrière. Les modèles linéaires, unidirectionnels et rigides s'insèrent dans une hiérarchie organisationnelle. Le sommet auquel les individus aspirent est déjà connu; les individus atteignant ce sommet sont en réussite et ceux qui ne l'atteignent jamais sont en échec. Le succès de la carrière (encore appelé réussite professionnelle) est évalué à l'aide du taux de mobilité ascendante et des indicateurs de rendement externes (le statut social, le rang; le revenu). Dans les modèles multidirectionnels, flexibles et adaptatifs, le choix directionnel et la possibilité de définir ses standards de réussite sont permis aux individus. Les carrières deviennent transitoires, flexibles, sans frontières, transcendant les organisations, en raison de la dynamique d'évolution de la société en général, et des organisations en particulier. De nombreuses orientations possibles de développement de la carrière s'offrent aux individus,

avec pour corolaires différentes conceptions de la réussite professionnelle. Il peut s'agir de la satisfaction intérieure, l'équilibre de la vie, l'autonomie et la liberté, et d'autres mesures de la perception de soi, adjointes aux standards classiques et externes du revenu, du rang et du statut social. Les modèles émergents sont ceux des parcours de carrière multidirectionnels (Baruch, 2004).

Everett Hughes (1958) a décrit la carrière de deux manières fondamentalement différentes qui continuent d'alimenter les recherches (Hall et Chandler, 2005), tant sur la carrière que sur la réussite professionnelle. La carrière dite subjective reflète le sens que l'individu donne à sa carrière et à son devenir (Stebbins, 1970 cité dans Arthur et al., 2005). La carrière dite objective représente les positions et les statuts plus ou moins publiquement observables; ces positions et statuts servent de référence à l'évaluation des mouvements d'une personne dans le milieu social (Barley, 1989 cité dans Arthur et al., 2005). Pour Hall et Chandler (2005), aucune de ces deux représentations de la carrière n'est supérieure à l'autre; l'une est une conception intérieure à l'individu, tandis que l'autre est un point de vue se référant à l'extérieur.

5.1.2 Les approches théoriques de la carrière en entrepreneuriat

Arthur et al. (1989) indiquent que contrairement à de nombreux concepts en sciences sociales, celui de la carrière n'est la propriété d'aucune discipline. Il est transdisciplinaire ; ce qui augure de la découverte de questions théoriques et réponses inédites.

En ce qui concerne l'entrepreneuriat, Dyer (1994) et Katz (1994) constataient une pénurie de théories globales des carrières des entrepreneurs, malgré une pléthore de recherches distinctement en entrepreneuriat et sur la carrière. Pour Dyer (1994), d'une part les théoriciens de la carrière ont généralement étudié les carrières dans des contextes organisationnels, afin de mieux comprendre les conflits et les défis auxquels les individus sont confrontés, lors leur ascension dans la hiérarchie de l'entreprise (Van Maanen et Schein (1979) cité dans Dyer (1994)). D'autre part, les chercheurs en entrepreneuriat ont

mieux étudié les facteurs qui motivent les individus à intégrer une carrière entrepreneuriale plutôt que de se concentrer sur la progression et l'avancement de cette carrière; et ce parce que l'entrepreneur commence en « chef d'entreprise » et développe une hiérarchie inférieure à lui. Bien qu'aucune théorie globale de la carrière entrepreneuriale n'existe encore (Sinclair, 2008), des approches ont été effectuées (Dyer, 1994; Hayward, Shepherd et Griffin, 2006; Katz, 1994) et des considérations explicites de l'entrepreneuriat en tant que carrière ont été faites (Costa et al., 2016; Kirk et Belovics, 2006; Sinclair, 2008; St-Jean et Mathieu, 2015).

5.1.3 Le succès en recherche sur la carrière et en entrepreneuriat

Arthur et al. (2005) estiment que les recherches sur le succès de carrière doivent mieux intégrer les attributs pertinents des théories contemporaines de la carrière. Ces attributs sont : la dualité subjective / objective de la carrière, l'interdépendance de ces deux approches pour une meilleure adéquation théorique des recherches réalisées, ainsi que la mobilité inter-organisationnelle et le soutien extra-organisationnel à la carrière. Toujours selon Arthur et al. (2005), le succès de carrière résulte des expériences professionnelles d'une personne. En tant que telle, elle peut être définie comme l'accomplissement des résultats escomptés des expériences de travail d'une personne, au fil du temps. Judge, Cable, Boudreau et al. (1995) fournissent une définition quelque peu nuancée. Pour ces auteurs, le succès de carrière, encore appelée réussite professionnelle, peut être perçu comme le positif des résultats psychologiques et réalisations liés au travail; positif des résultats accumulés à la suite des expériences de travail.

Cette définition rappelle la double perspective en laquelle se déclinent la carrière et succès de carrière, mentionnée dans de nombreuses recherches (Arthur et al., 2005; Hall et Chandler, 2005; Heslin, 2003; Judge et Bretz, 1994; Judge et al., 1995). La première suggère la forme de succès personnellement, subjectivement souhaitable; tandis que la seconde suggère une forme de succès/prospérité, susceptible de s'appuyer sur des comparaisons sociales, plutôt objectives (Arthur et al., 2005). La réussite professionnelle

subjective peut alors être définie comme l'appréhension interne de l'individu et l'évaluation de sa carrière, à travers toutes les dimensions qui sont importantes pour lui (Van Maanen, 1977 cité dans Arthur et al., 2005). En revanche, la réussite professionnelle objective est un abord qui tient compte des indicateurs plus ou moins tangibles de la situation professionnelle d'une personne. Elle reflète la compréhension sociale commune, plutôt que la compréhension individuelle distinctive. Judge et Bretz (1994) qualifient cette double perspective de dimensions intrinsèques et extrinsèques de la réussite professionnelle. Pour Hall et Chandler (2005), étant donné que la carrière subjective ne peut aujourd'hui être ignorée, les indicateurs subjectifs du succès de carrière sont à valoriser autant que ceux du succès de la carrière objective.

Heslin (2003) ont justement cherché empiriquement à savoir comment les individus conceptualisent cette réussite professionnelle subjective. Cet auteur constate qu'habituellement, elle est mesurée par des critères auto-référents, comme les objectifs de carrière et les aspirations d'une personne. Par ses travaux, cet auteur prouve que les individus évaluent leur réussite professionnelle subjective non seulement relativement aux critères auto-référents, mais également par rapport aux attentes liées au travail et aux résultats obtenus par d'autres personnes; d'où une vraisemblable interdépendance des évaluations objectives et subjectives, ou encore extrinsèques et intrinsèques du succès de carrière.

En ce qui concerne l'entrepreneuriat, Parasuraman, Purohit, Godshalk et al. (1996) décriaient le fait que les recherches antérieures aient adopté une vision limitée du succès. Ces recherches se focalisaient sur les critères quantifiables et exploraient moins les critères auto-référents, pourtant plus représentatifs de la carrière subjective de l'entrepreneur. Pour ces auteurs, l'évaluation de la réussite professionnelle en recherche sur les carrières entrepreneuriales, doit avoir une large portée. Elle doit tenir compte des critères intrinsèques ou personnels de réussite professionnelle, ainsi que des indicateurs de bien-être, dans les domaines professionnels et familiaux. Dans leur propre recherche,

Parasuraman et al. (1996) ont pallié cette insuffisance. Ces auteurs ont utilisé la satisfaction de carrière comme indicateur intrinsèque de la réussite professionnelle.

5.1.4 La satisfaction et la rétention de carrière, indicateurs du succès de carrière

5.1.4.1 La satisfaction et la rétention de carrière dans l'épistémologie de la carrière

La satisfaction de carrière se définit comme la satisfaction que les individus tirent des aspects intrinsèques et extrinsèques de leurs carrières, y compris la rémunération, l'avancement et les possibilités de développement (Greenhaus, Parasuraman et Wormley, 1990). La satisfaction de carrière transcende donc les seules évaluations subjective et objective du succès de carrière, prises distinctement. En ce qui concerne la rétention de la carrière, Poulin et Walter (1992) ainsi que Smart et Peterson (1994) se rejoignent un fait : des études antérieures ont trouvé une corrélation positive entre la satisfaction professionnelle et la rétention. Des recherches plus récentes sont parvenues à un résultat identique (Hellman, 1997; Mau et al., 2008). La rétention de la carrière serait donc manifestement une résultante de la satisfaction de la carrière, et par conséquent un plausible indicateur de la réussite professionnelle. Ellenbecker (2004), définit la rétention d'une séquence de travail comme la mesure dans laquelle les individus demeurent dans la séquence de travail actuelle. Cet auteur suggère que la satisfaction d'une séquence de travail est indirectement liée à la rétention par l'intention de rester. Cet auteur révèle par ailleurs que, dans la littérature, la rétention a été mesurée par l'intention de quitter ou de rester dans la séquence de travail actuelle.

5.1.4.2 La satisfaction de carrière en entrepreneuriat

Pour Parasuraman et al. (1996), la satisfaction de carrière est pour l'entrepreneur le reflet de sa satisfaction personnelle, sur divers aspects de la progression et du succès de sa carrière. Schmitt-Rodermund (2004) montrent que pour l'entrepreneur, la satisfaction de la carrière est liée au revenu, à la survie de l'entreprise et à la personnalité : la plus entrepreneuriale est sa personnalité et plus l'entrepreneur se déclare satisfait de sa carrière. Cette auteure prouve que, la satisfaction de la carrière d'entrepreneur n'est pas liée au

nombre d'années passées en affaires. Quant à Block et Koellinger (2009), ils remarquent que les études examinant la satisfaction professionnelle des entrepreneurs se sont concentrées exclusivement sur la différence entre les travailleurs indépendants et les salariés. Ces auteurs ont cherché à découvrir différents niveaux de satisfaction des entrepreneurs naissants, au lieu des différences entre les entrepreneurs et les employés. Leurs résultats révèlent que les nouveaux entrepreneurs ayant des antécédents immédiats de chômage et dépourvus d'alternative à l'emploi (entrepreneurs dits « de nécessité »), sont moins satisfaits de leur démarrage. Les auteurs en déduisent que, la volonté délibérée accroît l'utilité des actions des entrepreneurs, tandis que la contrainte crée une désutilité. Selon ces auteurs, les circonstances qui mènent à la décision de démarrer une entreprise, influencent la satisfaction des nouveaux entrepreneurs. Si la décision est délibérée, les nouveaux entrepreneurs sont plus satisfaits. Inversement, si la décision est contrainte, les entrepreneurs seront moins satisfaits.

Cooper et Artz (1995) ont employé le terme « satisfaction entrepreneuriale » pour désigner la mesure dans laquelle les entrepreneurs sont satisfaits de leurs activités. Sans avoir été explicitement défini et sans avoir été expressément lié à la notion de carrière, le terme « satisfaction entrepreneuriale » a été considéré par ses auteurs comme une « mesure de base de la performance ». Leur argumentaire repose sur le fait que la satisfaction a souvent été utilisée comme une mesure subjective de la performance, dans des recherches antérieures sur la performance entrepreneuriale. En fait, par une recherche de type longitudinal, Cooper et Artz (1995) étudiaient les raisons pour lesquelles, dans certains milieux, certains entrepreneurs pouvaient être plus satisfaits de la propriété de leurs entreprises que d'autres. En contrôlant l'effet de la variable « performance réelle de l'entreprise », leurs résultats montrent que les entrepreneurs qui mettaient l'accent sur des objectifs non-économiques exprimaient des niveaux de satisfaction plus élevés; ceux qui avaient une conception positive de leurs perspectives initiales, ont plus tard perçu avantageusement l'expérience de la propriété des entreprises. En ce qui concerne l'appartenance à des groupes démographiques particuliers, aucun lien significatif n'a été

observé entre les entrepreneurs âgés, ceux des groupes minoritaires et la satisfaction entrepreneuriale. En revanche, pour les femmes entrepreneures, il a été observé une meilleure satisfaction de la propriété des entreprises. Les auteurs en concluent que les objectifs, les attitudes et les antécédents particuliers sont susceptibles d'être associés à une plus grande satisfaction ; voire susceptibles de persuader les entrepreneurs à le rester, même en cas de performance mineure des entreprises.

En définitive, la satisfaction de carrière a donc une connotation explicitement subjective, puisqu'il s'agit d'un état émotionnel, d'une perception. Toutefois, cet état émotionnel tire sa substance des aspects subjectifs et objectifs (ou encore intrinsèques et extrinsèques) de la carrière. En conséquence, la satisfaction de carrière a un sens qui transcende la seule dimension intrinsèque de la carrière, pour englober implicitement la dimension extrinsèque de cette carrière. De ce fait, pour l'entrepreneur, la satisfaction de la carrière est l'estimation qu'il fait des récompenses intrinsèques et extrinsèques obtenues de sa carrière d'entrepreneur, en référence à ce qu'il espérait lors de son engagement dans cette carrière, et en comparaison de modèles de réussite professionnels externes.

5.1.4.3 La rétention de carrière en entrepreneuriat

La conclusion de Cooper et Artz (1995) rappelle implicitement la relation entre la satisfaction et la rétention. Elle est l'une des rares allusions faites à la fois, à la satisfaction et à la rétention, dans le cadre de recherches relatives à la carrière des entrepreneurs. Plus tard, Schmitt-Rodermund (2004) a suggéré que la décision de poursuivre une carrière entrepreneuriale peut être considérée comme la condition préalable pour une carrière entrepreneuriale réussie. En d'autres termes, En d'autres termes, l'intention de rester dans la carrière entrepreneuriale est le prérequis pour une satisfaction de carrière ultérieure. St-Jean et Mathieu (2015) montrent que l'auto-efficacité entrepreneuriale oriente la relation entre la satisfaction d'être un entrepreneur et l'intention de le rester.

La rétention de la carrière est donc pour l'entrepreneur son maintien cette séquence inchangée de carrière au cours du temps; ce qui suppose une évaluation

longitudinale de la carrière. Dans la littérature, la rétention a été mesurée par l'intention de quitter ou de rester dans la séquence de travail actuelle, dans des recherches de type transversal (Ellenbecker, 2004). À cet égard, la présente recherche suggère que pour l'entrepreneur, la rétention peut être appréciée comme l'expression de sa volonté à rester dans la carrière, eu égard aux motifs incitatifs et aux expériences professionnelles pertinentes. Le caractère transversal de la présente recherche suggère également que la rétention des entrepreneurs soit appréhendée par l'intention de le rester. Par ailleurs, il peut être déduit de ce qui précède que si la satisfaction de la carrière a été relativement documentée en entrepreneuriat, la rétention de la carrière l'est moins. Cela laisse entrevoir un probable besoin en recherches sur les liens potentiels entre la motivation des entrepreneurs, leur satisfaction de carrière et leur rétention dans la profession.

5.2 LES MOTIVATIONS, PRÉDICTEURS DU SUCCÈS DE LA CARRIÈRE

5.2.1 Les motivations, prédictors de la satisfaction de carrière

5.2.1.1 *Les motivations, prédictors de la satisfaction en recherche sur la carrière*

De nombreuses recherches se sont intéressées aux prédictors de la progression et du succès de la carrière, dans un cadre organisationnel. Judge et Bretz (1994) précisent à cet effet que « *ce que l'on sort d'une carrière est une fonction de ce qu'on y met en termes d'investissements dans le capital humain et la motivation.*³² » (p.58). Ces auteurs remarquent que les études empiriques s'intéressant aux déterminants de la réussite professionnelle, ont examiné cette réussite comme une fonction logique du capital humain, des caractéristiques démographiques, des variables motivationnelles et des influences professionnelles ou familiales. À ce titre, Whitely, Dougherty et Dreher (1991) ont prouvé que les variables de motivation que sont, le nombre moyen d'heures travaillées par semaine et le revenu futur prévu, influencent la réussite professionnelle. Plus précisément, Judge et Bretz (1994), ont montré que les heures travaillées par semaine sont déterminantes pour la dimension extrinsèque de la réussite professionnelle.

³² Traduction libre

Judge et al. (1995) ont recherché les déterminants des réussites professionnelles objective et subjective distinctement. Dans leur étude, la réussite professionnelle objective est mesurée par la rémunération et l'ascendance. La réussite professionnelle subjective est mesurée par divers indicateurs dont la satisfaction de carrière. Les résultats révèlent que les variables démographiques, humaines, motivationnelles et organisationnelles déterminent significativement la réussite professionnelle objective et la satisfaction de carrière. Wayne, Liden, Kraimer et al. (1999) ont mesuré la motivation par trois variables que sont les heures travaillées par semaine, l'ambition ou le désir de mobilité ascendante et la planification de carrière. Les résultats de leurs travaux révèlent que le désir de mobilité est négativement lié à la satisfaction de carrière tandis que la planification de carrière lui est positivement liée. Boudreau, Boswell et Judge (2001) ont appréhendé la réussite professionnelle subjective suivant certains indicateurs dont la satisfaction de la carrière. Leurs résultats montrent que les variables de motivation sont liées à la satisfaction de carrière. En ce qui concerne l'utilisation de la TAD en contexte organisationnel, Vansteenkiste et al. (2007) montrent que les individus extrinsèquement motivés sont plus susceptibles de faire une mauvaise expérience de leur travail; en d'autres termes, d'en être moins satisfaits. Plus précisément, ces auteurs montrent que les employés extrinsèquement motivés sont moins satisfaits de leur emploi et ont tendance à être moins satisfaits de leur vie, quelle que soit la consistance de leurs revenus; et ce parce qu'ils accordent relativement plus d'importance aux valeurs extrinsèques du travail.

5.2.1.2 Les motivations, prédictors de la satisfaction de la carrière en entrepreneuriat

Cooper et Artz (1995) ont fait implicitement allusion au lien entre la motivation et la satisfaction, en conclusion de leur recherche sur les prédictors de la satisfaction de carrière de l'entrepreneur, à laquelle ils n'ont pas explicitement associé la motivation. Ces auteurs indiquent que les objectifs, les attitudes et les antécédents particuliers sont susceptibles d'être associés à une plus grande satisfaction ; voire à même de persuader les entrepreneurs à le rester, même en cas de performance mineure des entreprises. Les motivations des entrepreneurs sont des attitudes. En tant que telles, il est permis de supposer qu'elles déterminent la satisfaction de la carrière de l'entrepreneur. L'intérêt

pour l'avancement des connaissances sur la carrière entrepreneuriale, est de vérifier empiriquement si la motivation « actuelle » de l'entrepreneur est un prédicteur de la satisfaction de leur carrière. Particulièrement, avec l'usage de la TAD, il sera possible de savoir si le fait d'accorder des valeurs différentes, intrinsèquement et extrinsèquement au travail d'entrepreneur, peut faire varier la satisfaction retirée de ce travail. En d'autres termes, les motivations au travail différenciées en autonomie, peuvent être avoir un effet discriminant sur la satisfaction que les entrepreneurs retirent de leur carrière? L'hypothèse suivante est donc émise :

H2 : Plus les motivations sont autodéterminées, plus les entrepreneurs sont satisfaits de leur carrière.

5.2.2 Les motivations, prédicteurs de la rétention de la carrière

5.2.2.1 Les motivations, prédicteurs de la rétention dans l'épistémologie du travail

Si dans l'épistémologie de la carrière, des preuves empiriques accréditent la relation entre les motivations et la satisfaction de carrière, peu ou pas de recherches se sont focalisées sur la relation entre la motivation et la rétention de la carrière, ou l'intention de rester dans la carrière. Toutefois, en ce qui concerne la motivation au travail et la rétention des employés, dans un cadre organisationnel, Mak et Sockel (2001) précisent que la motivation des employés est étroitement liée à la question de leur rétention. Dans ce même sens, Ramlall (2004) a expliqué les implications des théories de la motivation des employés sur le développement et la mise en œuvre des pratiques de fidélisation des employés. Cet auteur a mentionné les théories des besoins de Maslow et Mclellan, la théorie de l'équité, la théorie de l'espérance et le modèle de conception de l'emploi. Selon cet auteur, ces théories ont une extension vers la rétention des employés.

En ce qui concerne l'utilisation de la TAD, Vansteenkiste et al. (2007) montrent que les individus extrinsèquement motivés sont susceptibles être moins satisfaits de leur travail; ce qui augmenterait la probabilité d'intention de quitter le poste. En d'autres termes, les motivations extrinsèques réduiraient l'intention de retenir l'emploi. Galletta et

al. (2011) prouvent également que la motivation intrinsèque est négativement liée à l'intention de quitter l'emploi.

5.2.2.2 *Les motivations, prédicteurs de la rétention de la carrière en entrepreneuriat*

Étant donné que la théorie contemporaine de la carrière évoque les transitions de carrière, de sorte que demeurer dans une même séquence de travail n'est plus un impératif, il ne faut pas perdre de vue que certains emplois sont plus productifs que d'autres (Ramlall, 2004). Ce point de vue de Ramlall (2004) a été émis dans un cadre organisationnel, en faveur de l'entreprise. Cependant, il peut être apprécié dans une optique individuelle et mieux, sur le plan de la carrière entrepreneuriale. Toujours selon cet auteur, la rétention des employés est importante pour réaliser un retour sur investissement complet et leur départ a un impact économique significatif. De même, la rétention des entrepreneurs est importante pour la productivité des investissements réalisés dans le cadre de leurs entreprises. Leur abandon de la carrière peut avoir des impacts psychologique et économique significatifs, autant au niveau individuel, qu'à l'échelle d'un pays; d'où la nécessité de la rétention de l'entrepreneur. Par ailleurs, la viabilité des entreprises est la finalité escomptée par toutes les parties prenantes à l'environnement de l'entreprise, à savoir les chercheurs, les praticiens, les politiques et les entrepreneurs. Cette viabilité de l'entreprise ne peut être sans le maintien de l'entrepreneur dans l'exercice de ses activités. Suivant toute logique, la rétention de l'entrepreneur apparaît comme la contrainte majeure à maîtriser. La maîtrise de cette rétention est subordonnée à sa connaissance plus fine, notamment à celle des facteurs qui l'influencent. Pourtant, peu de recherches en entrepreneuriat se sont intéressées à cette question.

Cooper et Artz (1995) citent les attitudes comme des déterminants de la rétention des entrepreneurs. En tant qu'attitude, la motivation peut être considérée comme déterminante pour la rétention des entrepreneurs. En recherche sur la rétention des employés, des théories de la motivation ont été utilisées pour leur extension vers des pratiques de rétention (Mak et Sockel, 2001; Ramlall, 2004). En ce qui concerne particulièrement l'usage de la TAD, il a été prouvé que la motivation intrinsèque est

négativement liée à l'intention de quitter l'emploi (Galletta et al., 2011), tandis que les motivations extrinsèques réduiraient la rétention de l'emploi (Vansteenkiste et al., 2007). Par analogie, il est permis de croire qu'un entrepreneur ayant une plus grande motivation intrinsèque souhaitera demeurer longtemps dans cette carrière, contrairement à un autre motivé extrinsèquement. L'intérêt pour l'avancement des connaissances sur la carrière entrepreneuriale, est de vérifier empiriquement si la motivation « actuelle » de l'entrepreneur, décrite par la TAD est un prédicteur de la satisfaction de leur carrière. Aussi, l'hypothèse suivante est-elle émise :

H3 : Plus leurs motivations sont autodéterminées et plus les entrepreneurs voudront rester dans la carrière.

5.2.2.3 La satisfaction de carrière, prédicteur de la rétention de la carrière en entrepreneuriat

En recherche sur le travail et la carrière en contexte organisationnel, une corrélation positive a été trouvée entre la satisfaction professionnelle et la rétention (Ellenbecker, 2004; Hellman, 1997; Mau et al., 2008; Poulin et Walter, 1992; Smart et Peterson, 1994). En entrepreneuriat, des liens ont été également évoqués entre la satisfaction de carrière et la rétention des entrepreneurs (Brigham et al., 2007; Katz, 1994; St-Jean et Mathieu, 2015). En conséquence, dans le cadre de la connaissance des prédicteurs de la rétention de carrière en entrepreneuriat, la présente recherche postule que :

H4 : Plus les entrepreneurs sont satisfaits de leur carrière et plus ils voudront y demeurer.

5.3 LES MOTIVATIONS, PRÉDICTEURS DU BIEN-ÊTRE SUBJECTIF

5.3.1 Le bien-être : un concept multidimensionnel

Bien qu'il représente une notion que les individus et les décideurs politiques aspirent à améliorer, le bien-être est un concept ambigu, diversement interprété et

dépourvu d'une définition universellement admise (McGillivray et Clarke, 2006). Le terme «bien-être» désigne l'évaluation de la situation de la vie d'un individu ; il représente une description de l'état de cette vie (McGillivray, 2007). Les termes tels que la qualité de vie, le niveau de vie, l'utilité, la satisfaction de la vie, la prospérité, le développement, le développement humain, la pauvreté et plus récemment le bonheur, sont souvent utilisés de façon interchangeable avec le bien-être (McGillivray et Clarke, 2006). Le bien-être est aujourd'hui reconnu comme multidimensionnel ; sa mesure englobe désormais de nombreux aspects de la vie humaine (McGillivray, 2007).

Selon Ryan et Deci (2001), la signification du bien-être, les conditions qui l'engendrent et la façon dont il change dans l'espace et dans le temps, occasionnent une variété de connaissances à son propos. Néanmoins, deux tendances se distinguent : les tendances hédonique et eudaimonique. Le point de vue hédonique se focalise sur le bien-être subjectif, souvent assimilé au bonheur. Ce bien-être subjectif est défini comme une manifestation plus importante de l'affect positif, moins importante de l'affect négatif, et une plus grande satisfaction de la vie. En revanche, la perception eudaimonique est axée sur le bien-être psychologique. Keyes, Shmotkin et Ryff (2002) précisent que le bien-être psychologique implique une perception de l'engagement face aux défis existentiels de la vie. Ryan et Deci (2001) constatent que malgré cette divergence apparente, ces deux points de vue se complètent. Keyes et al. (2002) montrent d'ailleurs empiriquement que les deux tendances sont distinctes, mais également corrélées. Ryan et Deci (2001) remarquent que le concept du bien-être intéresse toutes les sciences sociales. Cela combiné à la dynamique et à la différenciation des contextes sociaux et cultures, aux influences intra et interpersonnelles, continuera à alimenter la variance du bien-être.

Selon Conceição et Bandura (2008), le bien-être a longtemps été identifié par une seule dimension objective et économique : le progrès matériel mesuré par le revenu ou le PIB. Cependant, le PIB ne tient pas compte de tous les aspects de la vie humaine. Étant donné qu'il est un indicateur quantitatif, les aspects difficilement ou non-quantifiables de la vie humaine sont imprécisément pris en compte, ou exclus de l'estimation du bien-être.

Pour pallier cette insuffisance, des indicateurs non-économiques, spécifiques à plusieurs domaines ont été utilisés pour compléter le PIB, en tant qu'indicateur du bien-être. Ce sont entre autres les domaines de l'éducation, de la santé, de l'environnement, de la nutrition etc... Toutefois, l'indisponibilité des sources d'informations dans certaines contrées a rendu difficile la comparabilité des indicateurs, d'un pays à l'autre. Différents types d'ajustements ont également été faits sur le PIB, pour le rendre plus holistique. Cependant, la complexité de leurs estimations occasionnera l'avènement d'autres approches, qui se départissent totalement du PIB.

Toujours selon Conceição et Bandura (2008), ces approches sont composites et reposent sur la multi-dimensionnalité du bien-être. De ce fait, leurs composantes se rapportent à des évaluations de divers aspects de la vie humaine (économiques et non-économiques), pondérées de manière à former un indice unique. L'Indice de Développement Humain (IDH) en est un exemple. Néanmoins, pour les mêmes causes de complexité des estimations, ces approches composites ne font pas l'unanimité. En plus, il leur est reproché leurs manipulations à des fins politiques, et le caractère perpétuellement discriminatoire de leur comparabilité entre les pays (Bandura, 2005 cité dans Conceição et Bandura, 2008).

Au final, pour Diener et Seligman (2004), les évaluations à tendance économiques ont véritablement échoué à fournir un compte rendu fidèle du bien-être. Plus récemment, les économistes ont fait intervenir la psychologie et les sciences du comportement. « *Cela a conduit à une littérature qui explose sur le bien-être subjectif, communément appelé "bonheur"* »³³ (p.1).

5.3.2 Le bien-être subjectif : ses composantes et ses déterminants

Le bien-être subjectif comprend les réponses émotionnelles des personnes, les satisfactions de domaine et les jugements globaux de la satisfaction de la vie; c'est un domaine général d'intérêt scientifique plutôt qu'un concept homogène et spécifique

³³ Traduction libre

(Diener et al., 1999). À ce titre, ses composantes doivent être évaluées distinctement (Diener et Seligman, 2004; Diener et al., 1999), même si elles sont hiérarchiquement corrélées (Stones et Kozma, 1985). Citant les travaux d'Endrews et Withey (1976), Diener, Emmons, Larsen et al. (1985) identifient trois composantes du bien-être subjectif : le *positive affect*, le *negative affect* et le *life satisfaction*. Les deux premiers réfèrent aux aspects affectifs et émotionnels, le troisième au jugement cognitif. Reprenant Jonhson (1978), Diener et al. (1985) définissent le *life satisfaction* comme l'évaluation globale de la qualité de vie d'une personne en fonction de ses propres critères, ou normes; ces normes ne sont pas imposées de l'extérieur.

Le bien-être subjectif est aujourd'hui un terme générique utilisé pour désigner la perception que les individus ont de leur vie; en somme l'évaluation de la satisfaction globale de leur vie, ou simplement du bonheur (Diener et al., 1999). Le bien-être subjectif et ses déterminants constituent des thématiques d'intérêts pour les chercheurs : le terme « économie du bonheur » est devenu récurrent (Dolan, Peasgood et White, 2008). Selon les précédents auteurs, il existe deux types de modèles de recherche des déterminants du bien-être subjectif. Dans le premier, le bien-être subjectif est déclaré par les individus, suivant des critères auto-référents, pendant une enquête portant sur une seule question : la satisfaction de vie ou de bonheur global. Ce modèle de bien-être subjectif auto-déclaré est le plus usuel en psychologie. Dans le deuxième type de modèle, le bien-être subjectif est déterminé par une série de facteurs sociaux, économiques, environnementaux et modélisé empiriquement comme une fonction additive de ces facteurs. Oswald et Wu (2010) montrent empiriquement que les données auto-déclarées sur le bien-être subjectif contiennent de véritables informations sur la qualité de la vie humaine.

Dolan et al. (2008) font une revue détaillée des travaux publiés depuis 1990, en économie et en psychologie, pour en retirer les déterminants récurrents du bien-être subjectif. De leurs résultats apparaissent 7 catégories de prédicteurs du bien-être subjectif : le revenu, les caractéristiques personnelles, les caractéristiques sociales, les méthodes d'occupations du temps, les attitudes et croyances envers soi / les autres / la vie, les

relations, l'environnement économique, social et politique au sens large. Des interactions existent entre certaines de ces catégories. La mauvaise santé, la séparation, le chômage et le manque de contact social sont tous fortement et négativement associés au bien-être subjectif. Les auteurs émettent pourtant des réserves sur la direction de la causalité et notent que d'autres variables, jusqu'alors non-observées, peuvent avoir des effets importants sur le bien-être subjectif.

En ce qui concerne particulièrement le revenu, Oswald (1997) a montré, à la suite de Easterlin (1974), que le bonheur à l'échelle d'un pays, n'est que peu acheté par l'augmentation substantielle du revenu national. La preuve en a été fournie par une étude menée aux États Unis d'Amérique et en Europe. Cet auteur en conclut que le revenu supplémentaire ne contribue pas de façon spectaculaire à la qualité de la vie des personnes. Les travaux de Oswald (1997) ont également prouvé que le bien-être subjectif est plus élevé chez les personnes mariées, à revenus élevés, chez les femmes, les personnes de race blanche, les personnes instruites, les travailleurs indépendants, les retraités et chez les personnes qui n'ont d'autre occupation que leur ménage. Le bonheur est apparemment en forme de U en fonction de l'âge, et est à son minimum vers l'âge de 30 ans.

Abondant dans le même sens, Diener et Biswas-Diener (2002) ont montré que la corrélation entre le bien-être subjectif et revenu n'est que faible. Les personnes qui valorisent les biens matériels affichent moins de satisfaction globale de la vie, sauf si elles sont riches. Plus d'argent peut améliorer le bien-être subjectif quand il s'agit d'éviter la pauvreté et de vivre dans une nation développée. Toutefois, sur le long terme, le revenu semble avoir peu d'effets d'accroissement sur le bien-être subjectif, surtout si ce revenu est gagné par les personnes aisées, dont les besoins matériels augmentent avec leurs revenus. Diener et Biswas-Diener (2002) constatent enfin que plusieurs théories majeures convergent vers leurs résultats, notamment la conclusion selon laquelle « *le revenu améliore bien-être subjectif uniquement dans la mesure où il aide les personnes à répondre à leurs besoins fondamentaux* » (p.119). Au nombre de ces théories, figure la théorie de l'autodétermination.

5.3.3 Le bien-être subjectif et la théorie de l'autodétermination

Selon Sarrazin et al. (2011) la TAD prévoit que tout élément du contexte social qui soutient les expériences d'autonomie, de compétence et de proximité sociale favorise le fonctionnement optimal et l'expérience de bien-être de l'individu. En revanche, dès que ces processus organismiques sont entravés, par exemple, quand le contexte social est excessivement contrôlant, exigeant, ou répugnant, la motivation spontanée, la tendance au développement, ou le bien-être de l'individu sont fortement altérés. Ryan et Deci (2000b) subordonnent l'expérience du bien-être, en l'occurrence un bien-être purement subjectif, à la satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux ou innés que sont la compétence, l'autonomie et la parenté. L'atteinte des objectifs intrinsèques satisfait les besoins psychologiques fondamentaux et par conséquent, améliore le bien-être. En d'autres termes, les activités intrinsèquement motivées améliorent le bien-être par la satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux. Les objectifs intrinsèques et extrinsèques peuvent différer d'une culture à l'autre. Pour autant, la relation ci-avant décrite entre l'atteinte de ces objectifs et le bien-être est théorisée et demeure invariante. Par l'usage de la TAD, Vansteenkiste et al. (2007) montrent que les employés extrinsèquement motivés comparativement à ceux qui sont intrinsèquement motivés au travail, ont tendance à être moins satisfaits de leur vie en général, quelle que soit la consistance de leurs revenus; et ce parce qu'ils accordent relativement plus d'importance aux valeurs extrinsèques du travail. En résumé, la théorie de l'autodétermination suggère que le degré d'autonomie d'une action prédit son effet sur le bien-être, et que la satisfaction des besoins psychologiques sert de médiation à cette relation (Weinstein et Ryan, 2010).

5.3.4 Le bien-être subjectif et les motivations en entrepreneuriat

Gries et Naudé (2011) suggèrent que l'entrepreneuriat peut contribuer au bien-être en bonifiant ce que les individus sont et ce qu'ils peuvent réaliser grâce à leurs capacités. Warnecke (2013) indique qu'il est hasardeux de supposer l'homogénéité de

l'entrepreneuriat dans l'évaluation de son impact sur le bien-être. Cette auteure précise que la qualité des opportunités entrepreneuriales est aussi importante que la quantité de possibilités. Naudé (2013) remarque en cela que l'entrepreneuriat d'opportunité peut contribuer au bonheur d'une nation, mais jusqu'à un certain point. Le bonheur d'une nation ne peut être indéfiniment accru en augmentant le nombre d'entrepreneurs d'opportunité. L'entrepreneuriat est ainsi non seulement concerné par la réussite des entreprises, telle que mesurée par les bénéfices, mais également par le bien-être subjectif (Naudé, 2013).

Le *global report 2013* de GEM (Amorós et Bosma, 2014) admet que les contextes économiques, politiques, institutionnels et culturels ont une influence sur la perception de la population en rapport avec son bien-être. Ces contextes façonnent par conséquent les indicateurs de l'entrepreneuriat. En conséquence, l'activité entrepreneuriale peut être liée à différents niveaux de bien-être subjectif. Selon ce rapport, les entrepreneurs ont généralement tendance à évaluer leur bien-être subjectif plus avantageusement que les personnes non-entrepreneurs. Les auteurs de ce rapport s'étonnent du fait que quoiqu'il soit généralement admis que l'entrepreneuriat est vecteur de développement économique et de bien-être social, il y ait étonnement si peu de preuves empiriques qui justifient la relation entre le bien-être (bonheur ou satisfaction) et les activités entrepreneuriales. En référence aux motivations à devenir entrepreneur, les résultats de ce rapport montrent que les entrepreneurs qui ont été poussés par la nécessité, affichent un niveau de bien-être subjectif en deçà de celui des entrepreneurs qui ont été attirés par l'opportunité. Les motivations à créer des entreprises sont alors manifestement liées au bien-être subjectif. À *contrario*, les motivations actuelles qui animent les entrepreneurs dans leur travail, n'ont pas attiré l'attention des chercheurs, à l'idée de savoir dans quelles mesures elles impactent le bien-être des entrepreneurs, une fois l'entreprise démarrée. Pourtant, des preuves concordantes renforcent l'hypothèse selon laquelle, de par leur « actualité », les motivations pourraient être liées au bien-être subjectif des entrepreneurs.

Parasuraman et al. (1996) indiquent que l'évaluation de la réussite professionnelle en carrière entrepreneuriale, doit tenir compte du bien-être. Le bien-être

doit donc être une thématique d'intérêt pour la recherche sur le déroulement des carrières entrepreneuriales. Weinstein et Ryan (2010) suggèrent que le degré auquel une activité relève de la motivation autonome, prédit son effet sur le bien-être. Ryan et Deci (2000b) insistent sur le fait que les activités intrinsèquement motivantes peuvent différer d'une culture. Pour autant, la relation entre les motivations et le bien-être, est théorisée et demeure invariante. L'examen différencié de la motivation en lien avec le bien-être, fourni par la TAD, offre ainsi une occasion unique de comprendre l'influence de la dynamique qualitative de la motivation, sur l'évolution quantitative du bien-être subjectif des entrepreneurs. En d'autres termes, il peut être possible de savoir si la motivation est un déterminant du bien-être subjectif des entrepreneurs et, le cas échéant, comment cette motivation, en terme qualitatif, fait varier le bien-être subjectif en terme quantitatif. Aussi, l'hypothèse suivante est-elle émise :

H5 : Plus les motivations des entrepreneurs sont autodéterminées, meilleur est le bien-être subjectif.

5.3.5 Le bien-être subjectif et la satisfaction de carrière des entrepreneurs

Judge et Locke (1993) indiquent qu'une relation significative entre la satisfaction au travail et le bien-être subjectif a été trouvée de manière récurrente en recherche. Pour ces auteurs, la centralité du travail dans la vie des individus, est illustrative de l'effet de la satisfaction au travail sur le bien-être subjectif. Des recherches subséquentes ont attesté le lien entre la satisfaction au travail et le bien-être subjectif (Bowling et al., 2010; Diener et al., 1999; Wright et Bonett, 2007; Wright et Doherty, 1998). Dans ces travaux, les relations de cause à effet réciproques ont été trouvées entre les deux concepts. La méta-analyse de Bowling et al. (2010) donne plus de précision sur la force de chacune de ces relations. L'examen que ces auteurs ont fait des études longitudinales portant sur le sujet, a suggéré que la relation de cause à effet entre le bien-être subjectif et la satisfaction au travail était plus forte que la relation causale entre la satisfaction au travail et le bien-être subjectif. Ils en concluent que le bien-être subjectif représente une tendance générale à

expérimenter des émotions particulières. Cette prédisposition influence la satisfaction que les personnes retirent de certains domaines spécifiques, tels que le travail.

Dans le cadre de la recherche des prédicteurs du bien-être subjectif des entrepreneurs, utile pour une meilleure évaluation du déroulement de leur carrière (Parasuraman et al., 1996), voire de leur rétention, la présente recherche postule qu'il existe une relation bivariée et positive entre la satisfaction que les entrepreneurs retirent de leur carrière et leur bien-être subjectif. En d'autres termes, la satisfaction de carrière est un déterminant du bien-être subjectif autant que bien-être subjectif l'est pour la satisfaction de carrière. Cela mène à l'hypothèse suivante :

H6 : Il existe une corrélation positive entre la satisfaction de carrière des entrepreneurs et leur bien-être subjectif.

5.3.6 Le bien-être subjectif et la rétention de carrière des entrepreneurs

Dans une étude longitudinale Wright et Bonett (2007) ont montré qu'il existe des relations bivariées significatives entre le bien-être, la satisfaction au travail, le rendement au travail et l'abandon volontaire de l'emploi. Plus précisément, le bien-être modère la relation entre la satisfaction au travail et la séparation de l'emploi, de sorte que la satisfaction au travail était plus fortement et négativement liée à l'abandon de l'emploi, lorsque le bien-être était faible. En ce qui concerne la carrière des entrepreneurs, il pourrait être suggéré une relation causale et réciproque entre le bien-être subjectif des entrepreneurs et leur rétention, En d'autres termes, le bien-être subjectif est un déterminant de la rétention des entrepreneurs et la rétention des entrepreneurs est un prédicteur du bien-être subjectif. En tenant compte du fait que la rétention des entrepreneurs est appréhendée par l'intention de rester dans la carrière, l'hypothèse suivante peut donc être émise :

H7 : Il existe une corrélation positive entre l'intention de rester entrepreneurs et le bien-être subjectif.

5.4 LE DÉPLACEMENT DE CARRIÈRE VERS L'ENTREPRENURIAT, SES EFFETS SUR LES MOTIVATIONS ET LA CARRIÈRE

5.4.1 Le déplacement de carrière vers l'entrepreneuriat : approche de définition

Porter des observations sur une carrière exige des explications sur les causes et les conséquences des changements survenus dans cette carrière (Kidd, 1998). Comme pour faire échos à cette assertion, Douglas et Shepherd (2000) ont développé un modèle économique de la décision de carrière. Ces auteurs postulent que porter le choix sur une carrière, qu'elle soit entrepreneuriale, d'employé, ou une combinaison des deux, dépend de l'utilité (ou satisfaction psychique) escomptée au travers de cette carrière. Quelle que soit la profession, l'utilité escomptée dépend du revenu, des conditions de travail et des avantages nets associés de la profession, ainsi que de l'exposition au risque. Les individus présenteront une préférence ou une aversion pour chacun de ces facteurs. C'est le degré de préférence ou d'aversion pour chaque facteur, comparé au *quantum* de chaque facteur, qui détermine l'utilité et le choix d'une profession. Douglas et Shepherd (2002) examinent la validation empirique de cette théorie et montrent que les individus priorisent successivement, le niveau d'indépendance, le travail, le risque et le revenu comme des facteurs déterminants, dans leur évaluation de l'utilité de la carrière. Il convient de noter que l'évaluation de l'utilité est une appréciation perceptuelle, plus endogène à l'individu. D'autres recherches évoquent la décision de carrière dans une double perspective exogène et endogène.

Sullivan et Baruch (2009) indiquent que la carrière d'un individu est influencée par de nombreux facteurs contextuels, tels que la culture nationale, l'économie et l'environnement politique, ainsi que par des facteurs personnels. Ainsi, Baruch (2004) impute le passage d'une séquence de carrière à une autre, au caractère « sans frontières » des nouveaux modèles de carrière. Le terme « carrière sans frontières » traduit de « *Boundaryless Careers* », a été mentionné par Defillippi et Arthur (1994), pour évoquer les parcours de carrière trans-organisationnels, illustratifs des dynamiques intra et inter-

organisationnelles contemporaines; dynamiques permissives des déplacements des individus d'une séquence de carrière à l'autre. Si devenir un entrepreneur est un choix de carrière, autant que le choix de toute autre profession, plutôt qu'un événement singulier et unique Hytti (2010), alors le déplacement de carrière vers l'entrepreneuriat peut être assimilé à une étape transitoire, localisée entre deux séquences distinctes du parcours de carrière d'un individu, dont la seconde se rapporte à l'entrepreneuriat. Ce déplacement de carrière est imputable à l'utilité perçue de la carrière entrepreneuriale, comparativement aux éventuelles alternatives; cette utilité est évaluée en référence à des facteurs exogènes et endogènes à l'individu.

5.4.2 Le contexte du travail pré-entrepreneurial cause du déplacement de carrière

Dobrev et Barnett (2005) indiquent que le contexte organisationnel de l'emploi pré-entrepreneurial d'un individu, accélère ou retarde la probabilité d'entreprendre. Le développement de l'organisation au sein de laquelle un individu travaille, réduit la propension à poursuivre une opportunité entrepreneuriale. Kidd (1998) ainsi que Zanakis, Renko et Bullough (2012), montrent que le fait de transiter d'un emploi organisationnel à l'entrepreneuriat, est imputable à un emploi pré-entrepreneurial peu satisfaisant. En revanche, en examinant 30 ans de recherche sur l'activité entrepreneuriale, Schjoedt et Shaver (2007) révèlent des résultats non-corroboratifs des précédents.

Obschonka, Goethner, Silbereisen et al. (2012) ont examiné le rôle de l'identité sociale en milieu de travail, dans la transition du travail salarié à l'entrepreneuriat. L'identité sociale renvoie à la perception qu'une personne a d'elle-même; perception qui dérive de son appartenance à des groupes sociaux. Les résultats indiquent que l'appartenance à des groupes sociaux, en milieu de travail déterminent le choix de la carrière entrepreneuriale. Burke, Vinnicombe et Terjesen (2005) s'illustrent sur le concept de « capital-carrière intégré » dans la transition de carrière des femmes d'un emploi de cadre d'entreprise à l'entrepreneuriat. Le « capital-carrière intégré » représente les compétences en capital humain et en capital social accumulé à l'intérieur et à l'extérieur

de l'emploi pré-entrepreneurial, et transférables à la nouvelle entreprise. Ce capital-carrière intégré a été jugé déterminant pour le choix de la carrière entrepreneuriale et important pour son déroulement.

Les recherches citées à la section précédente, montrent que les antécédents personnels et professionnels d'un individu, déterminent le choix de poursuivre une carrière entrepreneuriale. Particulièrement, les travaux de Dyer (1994) et de Burke et al. (2005) indiquent que les antécédents impactent l'évolution de la carrière. Dans la perspective de focaliser sur la rétention de la carrière entrepreneuriale. La présente recherche propose donc de vérifier empiriquement si des trajectoires de carrières pré-entrepreneuriales distinctes, illustratives de contextes de travail et de vie dissemblables, peuvent être des sources de différenciations de certains aspects du déroulement de la carrière entrepreneuriale. Ces aspects sont entre autres les motivations actuelles des entrepreneurs, leur satisfaction et leur rétention de carrière, ainsi que leur bien-être. Cette vérification permettra l'avancement des connaissances sur les tenants de l'activité présente de l'entrepreneur, notamment les déterminants de ses motivations, les prédicteurs de sa rétention et de son bien-être. Le déplacement de carrière est alors appréhendé suivant une double perspective : l'antécédent professionnel de l'entrepreneur et le dualisme nécessité/opportunité. En ce qui concerne l'antécédent professionnel, deux trajectoires différentes de carrière pré-entrepreneuriale, typiques du contexte de l'agriculture ivoirienne, sont suggérées. Il s'agit des ex-travailleurs agricoles et de l'élite urbaine.

5.4.3 L'effet des antécédents professionnels sur les motivations des entrepreneurs

L'attrait croissant pour l'activité agricole remarqué en Côte d'Ivoire (PNUD, 2013), avec l'émergence de l'agriculture entrepreneuriale (Bélières et al., 2002) est ostensible à plusieurs niveaux. Deux d'entre eux attirent l'attention : celui de l'ancien salariat agricole qui devient entrepreneur en agriculture (Balac, 2000; Chauveau, 1995; Chauveau et Richard, 1977; Hugon, Vimard et Tapinos, 2001). celui de l'élite urbaine qui s'engage dans l'entrepreneuriat agricole (Chaléard et Dubresson, 1989; Gafsi, 2007).

Cette élite urbaine est constituée de personnes en activité (fonctionnaires, commerçants, cadre du privé) ou retraitées des zones urbaines (Gafsi, 2007). Leur statut s'obtient grâce à l'héritage d'un patrimoine foncier, par l'achat de terres agricoles ou par des formes de faire-valoir indirect (fermage et métayage). Le projet entrepreneurial en agriculture peut se justifier économiquement pour l'élite urbaine (Gafsi, 2007). En ce qui concerne spécifiquement l'ancien salariat agricole, le déplacement de carrière vers l'entrepreneuriat agricole s'apprécie différemment. Le rapport de GEM sur l'Afrique subsaharienne (Herrington et Kelly, 2012), révèle que la forte dynamique entrepreneuriale de cette région s'explique, au moins partiellement, par une absence d'alternative à l'emploi. En particulier, dans l'économie ivoirienne où le défi est d'assurer des emplois de meilleure qualité (Banque Mondiale, 2015)³⁴, les ex-travailleurs agricoles chercheraient à se soustraire à la précarité du travail agricole.

Certains entrepreneurs agricoles sont donc contraints à entreprendre, alors que d'autres sont volontaires. Eu égard au fait que les motivations autodéterminées relèvent de la volonté délibérée, tandis que les moins autonomes des motivations sont régulées de l'extérieur, la présente étude postule que le déplacement de carrière, sur fond d'antécédent professionnel, influence la différenciation des motivations actuelles des entrepreneurs. L'intérêt est de savoir si l'antécédent professionnel est un déterminant des motivations. Cet intérêt est utile pour l'avancement des connaissances sur la rétention des entrepreneurs, étant donné que la présente étude suggère hypothétiquement que les motivations sont déterminantes pour la rétention des entrepreneurs (hypothèse H3). L'hypothèse suivante peut être émise :

H8 : Les motivations entrepreneuriales de l'élite urbaine sont plus autodéterminées que celles des ex-travailleurs agricoles.

³⁴ Banque Mondiale (2015) <http://www.banquemonde.org/fr/country/cotedivoir>, consulté le 01/02/2017.

5.4.4 Le dualisme nécessité/opportunité

C'est dans le *global report 2001* de GEM, que Reynolds et al. (2002) évoquent le dualisme « nécessité/opportunité », qui va révolutionner les raisons pour lesquelles les individus deviennent entrepreneurs. Ces auteurs font la distinction entre entrepreneuriat de nécessité et d'opportunité, en se basant sur la diversité des niveaux de développement et d'activités entrepreneuriales entre les pays. Ces auteurs concluent que l'entrepreneuriat de nécessité abonde dans les pays où l'action gouvernementale est moins perceptible sur la sécurité économique. Acs et Varga (2005) ainsi que Acs, Desai et Hessels (2008) soutiennent cette catégorisation en indiquant que l'entrepreneuriat de d'opportunité impacte positivement l'économie tandis que l'entrepreneuriat de nécessité est de nul effet; en plus, les volumes respectifs de l'entrepreneuriat de nécessité et d'opportunité entérinent la différenciation entre les pays. La classification de l'entrepreneuriat en deux pôles occasionne une typologie équivalente des entrepreneurs, sur la base des motivations qui les ont menées à créer des entreprises. Les entrepreneurs de nécessité sont poussés ou contraints à l'entrepreneuriat tandis que les entrepreneurs d'opportunité sont attirés par l'entrepreneuriat. Cette typologie qui dérive des théories « push » et « pull » a été largement relayée dans des recherches.

Selon Reynolds, Bosma, Autio et al. (2005), GEM identifie les deux groupes d'entrepreneurs en demandant aux propriétaires de start-ups et d'entreprises existantes s'ils ont démarré une entreprise pour profiter d'une opportunité d'affaires ou parce qu'ils n'avaient pas de meilleurs choix pour le travail. La question comporte 6 choix de réponses, dont deux sont portés à la connaissance du répondant : « Profitez de l'occasion d'affaires » et « Pas de meilleur choix pour le travail ». Remarquablement, seuls 3% des entrepreneurs ne peuvent être classés dans ces deux catégories de motivation. Herrington et Kelly (2012) indiquent que les niveaux élevés d'entrepreneuriat émergent sont imputables, au moins partiellement, au différentiel « entrepreneurs d'opportunité / de nécessité » plus faible que ceux des pays nantis. Cela a des conséquences sur la pérennité des entreprises, les motivations d'opportunités générant des entreprises plus susceptibles de survivre, de

croître et de créer de nouveaux emplois. Acs et al. (2008) ainsi que Hechavarria et Reynolds (2009) renforcent le *distinguo* entre ces deux catégories d'entrepreneurs. Ces auteurs montrent que les entrepreneurs d'opportunité s'attendent à ce que leurs affaires produisent des entreprises à forte croissance et fournissent davantage d'emplois. À *contrario*, les entrepreneurs de nécessité sont généralement propriétaires de petites entreprises. Block et Wagner (2010) abondent dans le même sens. Ces auteurs ont analysé comment ces deux types d'entrepreneurs diffèrent par leur capacité à découvrir et à exploiter les opportunités entrepreneuriales. Il résulte de leurs travaux que les occasions d'affaires exploitées par les entrepreneurs d'opportunités sont généralement plus rentables que celles exploitées par des entrepreneurs de nécessité. Ces auteurs concluent que la distinction entre les deux groupes d'entrepreneurs doit être de rigueur dans la théorie et la pratique de l'entrepreneuriat.

La théorie du dualisme nécessité/opportunité, en entrepreneuriat peut être assimilée à l'évaluation de l'utilité dans la décision de transiter d'un emploi salarié vers une carrière en entrepreneuriat. Le déplacement de carrière de nécessité pourrait dériver d'une évaluation de l'utilité de la carrière entrepreneuriale, contrainte par une absence d'alternative à l'emploi; le déplacement de carrière d'opportunité pourrait émaner d'une estimation de l'utilité de la carrière entrepreneuriale, suscité par l'attrait d'une opportunité entrepreneuriale. À ce titre, si prétendument les antécédents ont une influence sur le déroulement de la carrière entrepreneuriale, ce dualisme nécessité/opportunité, pourrait également avoir une influence sur les motivations actuelles des entrepreneurs et leur rétention.

5.4.5 L'effet du dualisme nécessité/opportunité sur les motivations des entrepreneurs

Les entrepreneurs de nécessité étant contraints à entreprendre, alors que les entrepreneurs d'opportunité sont volontaires; et eu égard au fait que les motivations autodéterminées relèvent de la volonté délibérée, tandis que les moins autonomes des

motivations sont régulées de l'extérieur, la présente étude postule que le déplacement de carrière, sur fond de dualisme nécessité/opportunité, a un effet sur la différenciation des motivations actuelles de l'entrepreneur. Cette suggestion est utile pour l'avancement des connaissances sur la rétention des entrepreneurs, dans l'éventualité où ces motivations détermineraient la rétention des entrepreneurs (Hypothèse H3). L'hypothèse suivante peut donc être émise :

H9 : Le déplacement de carrière suscité par l'opportunité conduit à des motivations plus autodéterminées que le déplacement de carrière suscité par la nécessité.

5.4.6 Le dualisme nécessité/opportunité, déterminant de la rétention des entrepreneurs

Des liens ont été trouvés entre la typologie nécessité/d'opportunité des entrepreneurs et divers aspects de leur carrière. Il s'agit entre autre de la satisfaction de carrière (Block et Koellinger, 2009), du bien-être subjectif (Amorós et Bosma, 2014). Ces connexions entérinent de fait l'accessoirisation des entrepreneurs par la nécessité/opportunité, depuis la création de leurs entreprises jusqu'à la progression de leur carrière. Néanmoins, si le dualisme nécessité/opportunité a été lié à la viabilité des entreprises (Herrington et Kelly, 2012), aucune preuve empirique connue ne l'a explicitement liée à la rétention des entrepreneurs. L'intérêt est non seulement de corroborer ou d'infirmer cette accessoirisation de la carrière de l'entrepreneur par la nécessité/opportunité, mais également d'en vérifier empiriquement le lien avec la rétention de l'entrepreneur. Il sera ainsi possible de savoir si le dualisme nécessité/opportunité prédit explicitement la rétention des entrepreneurs. Ainsi, les hypothèses suivantes sont émises :

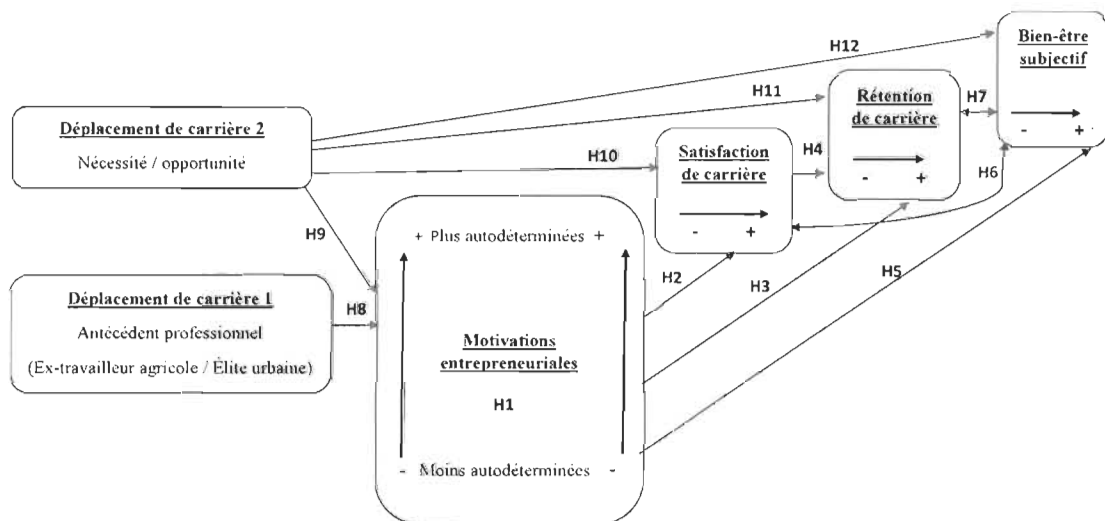
H10 : Le déplacement de carrière suscité par l'opportunité conduit à une plus grande satisfaction de carrière que suscité par la nécessité.

H11 : Le déplacement de carrière suscité par l'opportunité conduit à une meilleure rétention de carrière que le déplacement de carrière suscité par la nécessité.

H12 : Le déplacement de carrière suscité par l'opportunité conduit à un meilleur bien-être subjectif que le déplacement de carrière que suscité par la nécessité.

A partir des hypothèses de recherche ci-avant citées, le modèle de recherche peut être schématisé comme sur la Figure 2.

Figure 2
Le modèle de recherche



CHAPITRE 6 : LA MÉTHODOLOGIE

6.1 LA DÉTERMINATION DE L'ÉCHANTILLON ET LA COLLECTE DE DONNÉES

6.1.1 La population cible et la zone d'étude

La population concernée par la présente étude est l'ensemble des entrepreneurs agricoles. Sont considérés comme entrepreneurs agricoles, les propriétaires d'exploitants agricoles qui ont créé ou repris une exploitation agricole depuis une dizaine d'années ou moins. Ce choix s'explique par la grande variabilité des cycles de production. En effet, l'activité agricole est caractérisée par des productions pluriannuelles (notamment les cultures vivrières) et des extrants d'origines arbustives et pérennes. L'entrée en production des cultures pérennes peut se faire au bout de 18 mois (comme le cacao "Mercedes"), de 3 ans (comme pour le café), de 7 ans (comme l'hévéa). Entre 7 ans et 10 ans, les propriétaires d'exploitations agricoles pratiquant l'hévéaculture sont encore en pleines activités entrepreneuriales.

Sont considérées comme exploitations agricoles, les unités de productions agricoles, formellement constituées ou non, incluant la propriété ou non du patrimoine foncier, sans considération de la taille de l'espace de production, du nombre d'employés, ni des actifs tangibles possédés. Les cultures de rente se pratiquant essentiellement en zone forestière, et la production de vivriers étant répandue sur tout le territoire ivoirien, la moitié sud du pays constitue la zone d'étude. Il convient de noter que les exploitations agricoles peuvent porter plusieurs cultures.

6.1.2 L'échantillonnage et le déroulement de la collecte de données

Quatre coopératives d'agriculteurs ont répondu favorablement aux sollicitations adressées à elles, pour la collecte de données relatives à la présente recherche. Elles

comptent 3873 adhérents. Les informations délivrées par les coopératives sur leurs adhérents ne comprenaient pas les antécédents professionnels, l'âge des exploitations agricoles ou encore l'historique de la carrière des entrepreneurs. En raison de cette incomplétude de l'information, il était impossible de savoir quelle part des effectifs répondait effectivement aux profils exigés par la présente recherche à savoir :

- Être propriétaire de son exploitation agricole depuis au plus 10 ans;
- Avoir été en emploi juste avant de devenir entrepreneur agricole;

Cet état de fait rendait impossible tout échantillonnage avant la collecte de données.

Afin de contourner cet obstacle, il a fallu tenir compte d'autres paramètres que sont le délai imparti pour la collecte de données, le budget alloué à cette recherche, les difficultés d'accès aux zones d'activités des coopératives et le volume du questionnaire. La collecte de données devait absolument se dérouler sur trois mois. Cette durée devrait comprendre : l'intégration du questionnaire au programme informatique CSPRO, les rencontres de travail préalables avec les responsables des coopératives, l'explication de l'objet de la recherche en temps réel aux responsables des coopératives et aux adhérents, le test du questionnaire en situation réelle ainsi que son administration effective. Le budget alloué était de 2 842\$. Il ne couvrait que le carburant et l'hébergement. Les sièges sociaux des coopératives sont localisés dans cinq villes différentes. Les zones d'activités des coopératives s'étendent sur des villages dont les voies d'accès sont parfois difficilement praticables en automobile. Le questionnaire comprenait initialement 11 pages.

Eu égard à ces contraintes, il a été raisonnablement décidé de viser un objectif de 300 répondants. En plus, lors des échanges avec les responsables des coopératives, préalablement à la collecte de données, il était prévu qu'ils transmettent les informations sur l'objet de la recherche et sur l'imminence de la période de collecte de données à leurs adhérents. L'idée était de mobiliser le plus de personnes possibles, sur un nombre restreint de sites. Malheureusement, les répondants potentiels n'ont été informés que la veille ou le jour de la collecte de données. De ce fait, seuls les agriculteurs qui étaient présents, à ces moments précis, ont été informés de l'objet de la recherche. Le questionnaire a donc été administré à ceux d'entre eux qui ont consenti à participer à la recherche. Les entretiens

ont eu lieu aux domiciles des adhérents (dans les villages et campements) et dans quelques rares cas, sur des sites appartenant aux coopératives. Le questionnaire a été intégré au programme informatique CSPRO et incorporé à une tablette. La collecte de données s'est donc faite au moyen d'une tablette. Au bout de 8136 km de parcourus en automobile sur différents sites, 322 répondants ont effectivement participé à la recherche, soit environ 8,31% de l'effectif total des adhérents des coopératives. Afin de ne pas heurter la sensibilité des personnes qui acceptaient de participer à la recherche et celle des responsables des coopératives, il a été décidé de ne pas décliner de prime abord les profils-types voulus par la recherche. Les entretiens se déroulaient donc indépendamment du profil. Aussi, les 322 répondants ne correspondaient-ils pas tous aux profils d'entrepreneurs agricoles exigés par la recherche. Certains entrepreneurs étaient dans la profession depuis plus de 10 ans, d'autres étaient sans emploi juste avant leur carrière d'entrepreneurs. Cependant, le questionnaire contenant une section permettant l'identification des profils, ce n'est qu'au cours de son administration que les profils étaient découverts.

6.1.3 Description de l'échantillon

Sur les 322 participants à la recherche, 171 individus sont propriétaires de leurs exploitations agricoles depuis 10 ans ou moins, et étaient en emploi avant leur carrière entrepreneuriale. Quarante-huit (48) d'entre eux étaient anciennement travailleurs agricoles et 56 sont soit fonctionnaires de l'État, agents du secteur privé ou commerçants, issus des zones urbaines. Ces 56 personnes forment l'élite urbaine. La différence entre les ex-travailleurs agricoles et l'élite urbaine est faite sur la base de leurs antécédents professionnels. Le groupe des ex-travailleurs agricoles est constitué d'hommes à 89,58% et de femmes à 10,42%. Le groupe de l'élite urbaine comprend 91,07% d'homme et 8,93% de femmes. Une proportion de 79,17% des ex-travailleurs agricoles a déclaré une expérience entrepreneuriale passée, contre 21,42% pour l'élite urbaine. En marge de l'exploitation agricole, 52,08% des ex-travailleurs agricoles possèdent une entreprise dans un autre secteur d'activité, contre 28,57 pour l'élite urbaine. L'âge moyen est de 39,26 ans, pour un écart type de 10,75. Le Tableau 2 synthétise la description de l'échantillon.

Tableau 2
La description de l'échantillon

Critères de description	Ex-travailleurs agricoles		Élite urbaine		Total	
	Effectif	Fréquence (%)	Effectif	Fréquence (%)	Effectif	Fréquence (%)
Hommes	43	89,58	51	91,07	94	90,38
Femmes	5	10,42	5	8,93	10	9,62
TOTAL	48	100	56	100	104	100
Expérience entrepreneuriale passée	38	79,17	12	21,42	50	48,08

6.2 L'OUTIL DE COLLECTE DE DONNÉES

6.2.1 Les indications sur la validité du questionnaire

La cueillette de données s'est faite au moyen d'un questionnaire élaboré sur la base de matériels utilisés dans d'autres études et validés dans la majorité des cas. Le but visé était que les items du questionnaire capturent réellement les thématiques étudiées. L'objectif du questionnaire est de définir les types motivations des entrepreneurs, de faire ressortir les facteurs qui influent sur ces motivations, et les aspects de la carrière des entrepreneurs sur lesquels ces motivations agissent. Pour ce faire, sont inclus dans ce questionnaire des thématiques se rapportant à l'entrepreneur et à sa carrière. Le questionnaire qui soutient la présente recherche comprend 7 sous-thèmes. Six (06) d'entre eux ont été utilisés par des études antérieures. Seuls les renseignements démographiques

ne l'ont pas été. La composition du questionnaire figure en Annexe C. Les construits ci-après y figurent :

- L'expérience entrepreneuriale: série de questions tirées de Bosma et al. (2004), cités dans Hopp et Stephan (2012), avec un alpha de Cronbach de 0,65 ;
- La motivation entrepreneuriale : série de questions tirées de Gagné, Forest, Vansteenkiste et al. (2015), avec des alphas de Cronbach compris entre 0,55 et 0,95 (présentés subséquentement) ;
- Le déplacement de la carrière nécessité/opportunité : série de questions tirées du *Global report 2013* de GEM (Amorós et Bosma, 2014);
- La satisfaction de la carrière: série de questions tirées de É. St-Jean et Mathieu (2015), avec un alpha de Cronbach de 0,721;
- La rétention de la carrière: série de questions tirées de. St-Jean et Mathieu (2015), avec un alpha de Cronbach de 0,817;
- Le bien-être subjectif : série questions tirées de Diener et al. (1985), avec des alphas de Cronbach compris entre 0,79 et 0,89.

6.2.2 Les renseignements démographiques

Cette section a pour but de déterminer les profils des répondants, de définir leurs caractéristiques démographiques (genre, âge et niveau de formation). Elle comprend 3 catégories de questions :

- Le genre, l'âge, les études et le contact de l'entourage avec l'agriculture ;
- La propriété de l'exploitation agricole ;
- Les antécédents professionnels.

6.2.3 La mesure de l'expérience entrepreneuriale

Dans la présente recherche, l'expérience entrepreneuriale est appréhendée par le nombre d'autres entreprises (hormis l'exploitation agricole) que les répondants ont précédemment aidé à démarrer, en tant que propriétaire et le nombre d'autres entreprises qu'ils possèdent (Hopp et Stephan, 2012). Cette série de questions intervient comme un critère de description des profils d'entrepreneurs étudiés. Sa présence se justifie également

par le fait que Farmer et al. (2011) suggéraient qu'il existe un effet d'interaction entre l'expérience entrepreneuriale passée et les comportements entrepreneuriaux naissants; avec une expérience antérieure, l'entrepreneur peut prendre des mesures entrepreneuriales appropriées. Dans le même sens, Harris et al. (2015) soulignaient que l'expérience entrepreneuriale antérieure joue souvent un rôle critique dans le développement des compétences entrepreneuriales.

6.2.4 La mesure de la motivation des entrepreneurs

La mise en évidence des types de motivations des entrepreneurs se fait sur la base de la théorie de l'autodétermination. Cette théorie a été opérationnalisée par des construits, dans différentes situations. Il était question de trouver le construit qui mesure le mieux les motivations des entrepreneurs agricoles. Au-delà d'une simple motivation à une réaliser une activité, les motivations, telles que perçues par la présente recherche sont assimilables à la motivation au travail. Selon Gagné et al. (2015), quatre instruments ont été développés pour mesurer la motivation au travail, sur la base de la TAD. Il s'agit :

- de l'Inventaire de la Motivation au Travail de Blais (IMTB) de Blais et al. (1993);
- du *Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale* (WEIMS) de Tremblay, Blanchard, Taylor et al. (2009),
- du *Motivation at Work Scale* (MAWS) de Gagné, Forest, Gilbert et al. (2010),
- du *Multidimensional Work Motivation Scale* (MWMS) de Gagné et al. (2015).

L'IMTB a été le premier instrument de mesure de la motivation au travail qui tire ses fondements de la TAD (Gagné et al., 2015). Développé en français, il a été expérimenté sur des sujets québécois travaillant dans les secteurs public, parapublic et privé. Cet instrument comporte 31 items regroupés en 8 dimensions. L'évaluation de la stabilité temporelle (sur 18 mois) du construit donne des alphas de Cronbach variant de 0,54 à 0,72; celle de la cohérence interne révèle des coefficients alphas compris entre 0,73 et 0,93 (Blais et al., 1993). Le WEIMS comprend 18 items répartis sur 6 sous-échelles. Il a été développé et testé sur des militaires et des civils canadiens. L'examen de la cohérence interne du construit donne des alphas de Cronbach compris entre 0,64 et 0,83 (Tremblay et al., 2009). Les 12 items du MAWS répartis sur 4 dimensions ont été développés en

anglais et en français. L'instrument a été testé sur des travailleurs canadiens francophones et anglophones. Les coefficients alphas varient entre 0,61 et 0,95 (Gagné et al., 2010). Le MWMS a été testé sur 3435 travailleurs dans 9 pays et en 7 langues différentes. L'examen de la fiabilité donne 33 alphas de Cronbach (sur 35 au total) compris entre 0.7 et 0.95, avec 21 alphas au-delà de 0,8. Seuls 2 alphas sont inférieurs à 0,7. La structure du construit de 19 items en 6 dimensions, est stable sur les 7 langues, à savoir l'anglais, le français, le néerlandais, l'allemand, le norvégien, l'indonésien et le mandarin (Gagné et al., 2015). Le Tableau 3 dresse un comparatif des quatre construits.

Tableau 3

Les échelles de mesure de la motivation au travail basées théoriquement sur la TAD.

Critères de comparaison	IMTB (Blais et al., 1993)	WEIMS (Tremblay et al., 2009)	MAWS (Gagné et al., 2010)	MWMS (Gagné et al., 2015)
Nombre d'items	31	18	12	19
Nombre de sous-échelles	8	6	4	6
Dimensions des travailleurs	Multi-dimensionnel	Multi-dimensionnel	Multi-dimensionnel	Multi-dimensionnel
Cohérence interne (alphas de Cronbach)	0,73 à 0,93	0,64 à 0,83	0,61 à 0,95	0,55 à 0,95
Stabilité du construit	Français	Anglais Français	Anglais Français	Allemand Anglais Mandarin Néerlandais Français Indonésien Norvégien

Fort de cette stabilité sur plusieurs langues, le MWMS saisit des aspects de la motivation au travail ignorés par les construits antérieurs :

1. L'idée de l'effort que le travailleur consent ou qu'il consentirait pour son travail;
2. L'idée de recherche de récompenses et d'éloges ainsi que l'évitement, autant pour la régulation externe que pour la régulation introjectée;
3. L'idée d'exclusivité des items du construit.

1. L'idée de l'effort que le travailleur consent ou qu'il consentirait pour son travail. Tandis que les précédents construits liaient simplement la pratique d'un travail (« *pourquoi faites-vous ce travail?* ») aux récompenses qu'il procure, le MWMS attire l'attention sur les efforts consentis ou qui devrait être consentis pour un travail. Les items du MWMS reflètent plus fortement la contingence entre les dépenses d'effort des travailleurs et les récompenses qu'ils en retirent. Dans le MWMS, la quantité d'efforts est aussi essentielle que le genre d'efforts (réel ou intentionnel). La question à laquelle le travailleur doit répondre est plutôt « *Pourquoi mettez-vous ou mettriez-vous des efforts dans votre emploi actuel?* ». Cette question reflète à la fois la quantité d'efforts que les personnes mettent dans leur travail, les efforts réels («mettez-vous») et intentionnels («mettriez-vous»), afin de mieux saisir les motivations réelles et latentes au travail (Gagné et al., 2015).

2. L'idée de recherche de récompenses et d'éloges ainsi que l'évitement, autant pour la régulation externe que pour la régulation introjectée. Les construits antérieurs liaient explicitement la recherche de récompenses et d'éloges au type de motivation dénommé régulation externe, tandis que l'évitement de la culpabilité et de la honte étaient rattachés au type de motivation nommé régulation introjectée. Le MWMS intègre les récompenses, les éloges et l'évitement aussi bien aux régulations externe et introjectée (Gagné et al., 2015).

3. L'idée d'exclusivité des items du construit. Dans les construits antérieurs fondés théoriquement sur la TAD, certains items étaient semblables à des construits analogues. Précisément, ces items rappelaient le degré de satisfaction de certains besoins tels que le besoin de compétence, d'autonomie et de parenté, ainsi que les valeurs extrinsèques et intrinsèques. Le MWMS évite ces amalgames. Par ailleurs, eu égard au fait que le MWMS est testé en sept langues, il vise l'équivalence interculturelle. Ses items ont été conçus afin d'être approuvés par la plupart des cultures (Gagné et al., 2015).

En raison de son surcroît de fiabilité comparativement aux construits antérieurs, le MWMS est utilisé pour mesurer les motivations des entrepreneurs agricoles. Les items du MWMS sont consignés dans le Tableau 4.

Tableau 4

La mesure de la motivation entrepreneuriale par le MWMS

Pourquoi mettez-vous ou mettriez-vous des efforts dans votre travail actuel d'entrepreneur agricole?			
Échelle :			
Pas du tout : 1		Très peu : 2	Un peu : 3
Fortement : 5		Très fortement : 6	Modérément : 4
Complètement : 7			
Types de motivation		Codes	Libellés
Amotivation		Am1	Je ne mets pas d'efforts parce que je sens vraiment que je perds mon temps au travail.
		Am2	Je fais peu d'efforts parce que je ne pense pas que ce travail vaut la peine qu'on y consacre des efforts.
		Am3	Je ne sais pas pourquoi je fais ce travail; c'est un travail inutile.
Régulation externe	Régulation externe matérielle	Ext-Soc1	Je fais des efforts pour obtenir l'approbation des autres (par exemple, collègues, famille, clients ...).
		Ext-Soc2	Je fais des efforts parce que d'autres vont me respecter plus (par exemple, collègues, famille, clients ...).
		Ext-Soc3	Je fais des efforts pour éviter d'être critiqué par d'autres (par exemple, collègues, famille, clients ...).
	Régulation externe sociale	Ext-Mat1	Je fais des efforts parce que J'aurai des récompenses financières si je fais des d'efforts dans mon travail.
		Ext-Mat2	Je fais des efforts parce que J'ai la garantie d'une plus grande sécurité de l'emploi si je fais des efforts dans mon travail
		Ext-Mat3	Je fais des efforts parce que je risque de perdre mon exploitation agricole si je ne fournis pas assez d'efforts pour elle.
Régulation introjectée		Introj1	Je fais des efforts parce que je dois me prouver que je peux.
		Introj2	Je fais des efforts parce que ça me rend fier de moi.
		Introj3	Je fais des efforts parce que sinon je vais avoir honte de moi-même.
		Introj4	Je fais des efforts parce que sinon je vais me sentir mal dans ma peau.
Régulation par identification		Ident1	Je fais des efforts parce que je considère personnellement qu'il est important de fournir des efforts dans ce travail.
		Ident2	Je fais des efforts parce que fournir des efforts dans ce travail coïncide avec mes valeurs personnelles.
		Ident3	Je fais des efforts parce que fournir des efforts dans ce travail a une signification personnelle pour moi.
Motivation intrinsèque		Intrin1	Je fais des efforts parce que je prends du plaisir à faire mon travail.
		Intrin2	Je fais des efforts parce que ce que je fais dans mon travail est passionnant.
		Intrin3	Je fais des efforts parce que le travail que je fais est intéressant.

6.2.5 La mesure du déplacement de carrière

Le déplacement de carrière est appréhendé sous deux aspects : l'antécédent professionnel et le dualisme nécessité/opportunité. La série de questions qui permet de le mesurer l'antécédent professionnel figure dans la section « renseignements démographiques » du questionnaire. Le déplacement de carrière nécessité/opportunité est mesuré par un construit adapté du *global report* 2013 de GEM. L'adaptation ne concerne que le libellé de la question. Le mot « entreprise » est remplacé par « exploitation agricole ».

6.2.6 Les mesures de la satisfaction de la carrière et de la rétention de carrière

Les séries de questions qui permettent de capturer la satisfaction de carrière et la rétention de carrière sont tirées de St-Jean et Mathieu (2015), avec des alphas de Cronbach respectifs de 0,721 et 0,817. Tel que précédemment mentionné, la rétention de carrière est appréhendée par l'intention de rester dans la carrière. Initialement formulé pour l'emploi actuel en contexte organisationnel, le construit utilisé a été adapté à l'entrepreneuriat. Deux items du construit ont un sens inversé. Il s'agit de RC.2 et RC.3, comme indiqué au Tableau 5. Le sens de ces deux items suppose un abandon de la carrière d'entrepreneur agricole, tandis que les trois autres items et l'intitulé du construit présument d'une rétention de la carrière. La correction de ce détail nécessite un recodage des réponses aux items RC.2 et RC.3. En pratique, l'échelle de mesure du construit était définie de 1 à 7 points. Pour les deux items en cause, cette échelle doit être inversée.

Tableau 5
La mesure de la rétention de la carrière

Nous aimerions mieux connaître certains de vos sentiments à l'égard de votre carrière. Vous devez penser à la manière dont vous vous sentez aujourd'hui. Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les affirmations suivantes ?		
Codes	Libellés	Échelle
RC.1.	Je ne voudrais pas cesser d'être à mon compte	1 = Très en désaccord 2 = En désaccord, 3 = Un peu en désaccord, 4 = Ni en accord/ni en désaccord, 5 = Un peu en accord, 6 = En accord 7 = Très en accord
RC.2.	J'ai l'intention de quitter l'entrepreneuriat agricole (inversé)	
RC.3.	Je planifie demeurer entrepreneur aussi longtemps que possible	
RC.4.	Je pense à cesser d'être à mon compte dans la prochaine année (inversé)	
RC.5.	Je suis un « vrai » entrepreneur	

6.2.7 La mesure du bien-être subjectif

Le bien-être est appréhendé dans la présente recherche sous une logique subjective, principalement sur l'aspect jugement global de la satisfaction de la vie. Le SWLS est conçue autour de l'idée que les répondants seront amenés à poser un jugement global sur leur vie (Diener et al., 1985). Il est adapté pour une utilisation avec différents groupes d'âge (Diener et al., 1985). Depuis son développement, le SWLS a été utilisé dans des centaines d'études pour évaluer la composante satisfaction de la vie du bien-être subjectif (Pavot et Diener, 2008).

6.3 LES MÉTHODES D'ANALYSE DE DONNÉES

6.3.1 Les principes

Les données recueillies ont été exportées du programme CSPRO puis transférées vers le logiciel SPSS pour mener l'analyse des données. Les hypothèses qui soutiennent la présente recherche ont toutes pour principe unique de vérifier une relation de dépendance entre deux variables. Des tests statistiques bivariés permettent de mettre en évidence l'existence/l'absence de relations de dépendance, en fonction de la nature des

variables d'intérêts. Ce sont donc essentiellement ces tests statistiques bivariés qui ont servi à l'analyse des données. Dans la présente section, les méthodes d'analyse sont présentées par hypothèse ou par groupe d'hypothèses, si les méthodes de vérifications de ces hypothèses sont identiques. En prélude à cette présentation la démarche de l'analyse de validité et de fiabilité des mesures des concepts d'intérêts, est exposée : il s'agit de l'analyse factorielle exploratoire.

6.3.2 L'examen de la validité et de la fiabilité des mesures

6.3.2.1 Les fondamentaux de l'examen de validité et de fiabilité

Les motivations des entrepreneurs agricoles ont été mesurées par un construit de 19 items, catégorisés en 6 dimensions. Pour crédibiliser cette mesure, il faut réaliser l'examen de validité et de fiabilité des réponses aux items, en vue de savoir leur degré de conformité avec la structure dimensionnelle du construit d'origine. La validité fait référence à la qualité et la précision avec laquelle est mesurée la réalité des phénomènes sociaux étudiés (Creswell et Miller, 2000). Si le concept a plusieurs dimensions, la validité de contenu requiert que ces dimensions soient représentées par plusieurs items dans le construit (Fortin, 1994). Les méthodes d'analyses factorielles permettent d'atteindre cet objectif. Elles aident à définir plus précisément des variables; elles permettent de décider des variables à étudier et celles qui se rapportent les unes aux autres; elles contribuent à une meilleure compréhension des relations complexes et faiblement définies, entre un grand nombre de variables imprécisément mesurées (Comrey et Lee, 2013). Plus précisément, l'analyse factorielle examine les inter-corrélations qui existent entre un grand nombre d'éléments (réponses à un questionnaire) et, ce faisant, réduit les éléments en petits groupes, appelés facteurs ; ces facteurs contiennent des variables corrélées et sont généralement assez similaires, en termes de contenu ou de signification (Hooper, 2012).

La fidélité (ou fiabilité) réfère au degré de constance ou d'exactitude avec lequel un instrument mesure le concept ou le phénomène qu'il est supposé mesurer³⁵. La

³⁵ Le contenu de ce paragraphe provient de Fortin (1994)

consistance interne, (type de fiabilité, escompté dans la présente recherche) renvoie à l'homogénéité de l'instrument de mesure. L'évaluation de la consistance interne repose sur le postulat que l'instrument est unidimensionnel. Si l'instrument de mesure contient plusieurs dimensions, la consistance interne devra être estimée pour chaque dimension. L'alpha de Cronbach est l'approche la plus souvent utilisée pour estimer la consistance interne d'une échelle de mesure, quand il y a plusieurs choix dans l'établissement des scores, telle l'échelle de type Likert (Fortin, 1994). L'alpha de Cronbach est un indice variant de 0 à 1, utilisé pour décrire la fiabilité des facteurs extraits de questionnaires ou échelles multipoints; plus sa valeur est élevée, meilleure est la fiabilité du facteur généré (Santos, 1999). Des coefficients alphas supérieurs à 0,7 sont jugés acceptables mais des seuils inférieurs sont admis en recherche (Nunnally, 1978 cités dans Santos, 1999). Pour la présente recherche, des alphas de Cronbach supérieurs à 0,7 seront acceptables.

6.3.2.2 *L'analyse factorielle exploratoire*

Dans la présente recherche, il est fait usage de l'analyse factorielle exploratoire pour réaliser l'examen de validité des mesures des concepts d'intérêts. Contrairement aux autres méthodes d'analyse factorielle, l'analyse factorielle exploratoire ne fait pas de distinction entre les variables indépendantes ou dépendantes ; c'est plutôt une technique d'interdépendance, qui ne spécifie pas d'hypothèse formelle ; c'est en ce sens qu'elle est «exploratoire», car elle permet au chercheur de déterminer les dimensions sous-jacentes ou les facteurs qui existent dans un ensemble de données ; dimensions qui peuvent être utilisées par la suite, comme des variables pour une autre analyse multi-variée (Hooper, 2012). Les étapes de l'analyse factorielle exploratoire sont l'extraction, la rotation et la décision du nombre de facteurs à interpréter.

Si les données sont normalement distribuées, la méthode d'extraction par le maximum de vraisemblance donne les meilleurs résultats ; si elles sont non-normalement distribuées, l'extraction par la méthode de factorisation en axes principaux est la plus adéquate (Osborne et Costello, 2009). En raison de la distribution normale peu probante des données collectées sur les motivations, la méthode de factorisation en axes principaux

a été utilisée pour l'extraction, dans la présente recherche. Suite à l'extraction, le choix du nombre de facteurs à inclure dans la rotation s'impose. Ce choix s'est reposé sur les facteurs ayant un *eigen value* supérieur à 1. Le rôle de la rotation est de clarifier et de simplifier la structure des données, et non d'améliorer la variance de l'extraction (Osborne et Costello, 2009). Il existe deux alternatives : la rotation orthogonale et la rotation oblique. La rotation orthogonale produit des facteurs non-corrélés ; la rotation oblique permet aux facteurs d'être corrélés (Osborne et Costello, 2009). Dans le souci d'obtenir des facteurs les plus homogènes possibles, la rotation orthogonale a été choisie pour la présente étude, avec en particulier le mode *Varimax*, le plus utilisé. Le choix du nombre de facteurs à interpréter s'est fait en référence à un *eigen value* supérieur à 1.

Par ailleurs, la qualité de l'extraction dépend des communalités entre les variables. Plus les communalités sont élevées, plus l'extraction est satisfaisante. La décision de maintenir un item dans les facteurs est subordonnée à un haut niveau de communalité. Les communalités sont essentiellement des coefficients de corrélation (Osborne et Costello, 2009). Le choix du seuil de communalité est subjectif et reste sujet à l'appréciation du chercheur. Quoique certaines recherches proposent un seuil général de 0,32 (Tabachnik et Fidell, 2001, cités dans Osborn et Costello, 2009), en deçà duquel l'item est considéré comme faiblement corrélé aux autres, de plus faibles communalités peuvent augurer de la nécessité d'un facteur supplémentaire (Osborne et Costello, 2009). Tout bien considéré, le retrait ou le maintien d'un item dépend du jugement du chercheur. Au demeurant, des communalités supérieures à 0,24 seront considérées comme valables pour la présente recherche. Toutes les fois qu'une variable est retirée de l'analyse, une nouvelle factorisation doit être effectuée.

Comme prérequis à l'analyse factorielle, une analyse de corrélation est réalisée entre les variables. Son but est de vérifier s'il existe une corrélation ou non entre les paires de variables. S'il n'y pas de corrélations au-delà de 0,3, cela pourrait indiquer que l'analyse factorielle est inappropriée (Hooper, 2012). En cas d'inexistence de corrélations entre une variable et les autres, la variable en cause peut être d'emblée exclue de l'analyse. Si les

examens de validité et de fiabilité sont concluants, des variables qui représentent les concepts d'intérêts peuvent être créés pour la suite de l'analyse.

6.3.2.1 L'examen de validité et de fiabilité de la mesure de la satisfaction de carrière

La qualité de la première extraction de l'analyse factorielle révèle quelques communalités relativement faibles. Celle de SC5 est quasiment nulle : 0,083 ; ce qui oblige à réaliser une deuxième factorisation. L'item SC5 retiré, la deuxième extraction révèle également une communalité quasiment nulle : celle de SC.1 qui est de 0,069. Le retrait de l'item SC.1 occasionne une meilleure extraction. Toutes les communalités sont au-dessus de 0,24. Il résulte de cette troisième extraction une variance expliquée de 60,62%, tel que mentionné dans le Tableau 6. Un seul facteur, comprenant les 3 éléments restants, en l'occurrence SC2, SC.3, SC.4, est extrait. L'alpha de Cronbach de l'unique facteur est de 0,741. Cet examen de validité et de fiabilité est concluant. La configuration unidimensionnelle est conforme au construit d'origine et l'alpha de Cronbach est acceptable.

Tableau 6

L'examen de validité et de fiabilité de la mesure de la satisfaction de carrière, troisième extraction, matrice des facteurs

	Satisfaction de carrière
SC.2.	,736
SC.3.	,996
SC.4.	,533
Pourcentage de variance expliquée	60,617
Alpha de Cronbach	0,741

6.3.2.2 L'examen de validité et de fiabilité de la mesure de la rétention de carrière

Des communalités supérieures au seuil de 0,24 résultent de la première extraction. Tel qu'indiqué dans le Tableau 7, la variance totale expliquée par cette première extraction est de 60%, pour un seul facteur extrait. L'alpha de Cronbach est de 0,895. Les tests de validité et de fiabilité sont donc concluants.

Tableau 7

L'examen de validité et de fiabilité de la mesure de la rétention de carrière, première extraction matrice des facteurs

Rétention de carrière	
RC.1.	,811
RC.2.	,776
RC.3.	,873
RC.4.	,850
RC.5.	,594
Pourcentage de variance expliquée	61,945
Alpha de Cronbach	0,895

6.3.2.3 *L'examen de validité et de fiabilité de la mesure du bien-être subjectif*

Il résulte de la première extraction une communalité en deçà du seuil de 0,24 : celle de l'item WB.5 qui est de 0,211. Cela vaut à l'item d'être soustrait à l'analyse pour la réalisation d'une deuxième factorisation. La deuxième extraction produit des communalités supérieures au seuil de 0,24. Le pourcentage de variance expliquée est de 56,52, tel qu'indiqué dans le Tableau 8. L'unique facteur extrait a un alpha de Cronbach de 0,824; ce qui est confortable. Il aura donc fallu deux factorisations pour valider la mesure du bien-être subjectif.

Tableau 8

L'examen de validité et de fiabilité de la mesure du bien-être subjectif, deuxième extraction, matrice des facteurs

Bien-être subjectif	
WB1.	,807
WB2.	,878
WB3.	,731
WB4.	,552
Pourcentage de variance expliquée	56,52
Alpha de Cronbach	0,824

6.3.3 Les spécifications des variables

6.3.3.1 Les spécifications des variables « satisfaction de carrière », « rétention de carrière » et « bien-être subjectif »

Les conclusions satisfaisantes des examens de validité et de fiabilité des mesures donnent lieu à la création effective des variables « satisfaction de carrière », « rétention de carrière » et « bien-être subjectif ». Il s'agit de faire la moyenne des scores donnés aux différents items par les répondants. Cette moyenne est faite pour chaque répondant. Les modalités prises par ces variables seront ordonnées et comprises dans un intervalle de 1 à 5, pour l'échelle du bien-être subjectif et dans un intervalle de 1 à 7, pour les échelles de la satisfaction de carrière et la rétention de carrière. Les hypothèses qui font intervenir ces trois variables supposent un ordonnancement de la satisfaction de carrière, du bien-être subjectif et de la rétention de carrière. De ce fait, ces variables seront ordinales. Chaque variable sera continue sur son intervalle de définition. Les variables « satisfaction de carrière », « rétention de carrière » et « bien-être subjectif » sont donc de type ordinal et continu.

6.3.3.2 La spécification de la variable « déplacement de carrière nécessité/opportunité »

Les items qui permettent de capturer le déplacement de carrière nécessité/opportunité sont codés par :

DC.1. Profiter d'une occasion d'affaires.

DC.2. Pas de meilleur choix qui s'offre à vous pour le travail.

DC.3. Combinaison des deux raisons ci-dessus.

Ils sont définis sur une échelle à 5 points. La présente recherche est intéressée par un déplacement de carrière qui soit de nécessité ou d'opportunité. Étant donné le fait que le dualisme nécessité/opportunité est capturé par un construit de trois items sur une échelle de 1 à 5, il faut pouvoir définir une règle de décision qui permette de déterminer dans quels cas le déplacement de carrière est dit de nécessité ou d'opportunité. Pour ce faire, il a fallu créer une variable nommée déplacement de carrière (DC) qui ne peut prendre que les valeurs 1, 2, 3, et -1, selon la règle suivante :

- DC = 1 si pour DC1, le répondant a coché un chiffre supérieur à ceux de DC2 et DC3, sur l'échelle ;
- DC = 2 si pour DC2, le répondant a coché un chiffre supérieur à ceux de DC1 et DC3 sur l'échelle ;
- DC = 3 si pour DC3, le répondant a coché un chiffre supérieur à ceux de DC1 et DC2 sur l'échelle ;
- DC = -1 si l'une des trois précédentes règles n'est pas respecté.

Le déplacement de carrière ne pouvant qu'être de nécessité ou d'opportunité, les répondants ayant des valeurs de 3 et de -1 pour DC sont considérés comme manquants pour la suite de l'analyse. Ainsi, la variable « déplacement de carrière nécessité/opportunité », DC prend les modalités suivantes :

- Si DC = 1, le déplacement de carrière a été suscité par la nécessité ;
- Si DC = 2, le déplacement de carrière a été suscité par l'opportunité.

Avec cette règle de décision et sur les 171 répondants ayant le profil-type pour participer à la présente recherche, 41 personnes ont déplacé leur carrière par opportunité, soit 24% de l'effectif. Soixante et une (61), personnes l'ont fait par nécessité, soit 35,7%. Cela donne un ratio opportunité/nécessité de 1,49, sensiblement équivalent à celui du Burkina Faso (1,4) et du Cameroun (1,3), deux pays de l'Afrique subsaharienne (Kelley, Singer et Herrington, 2016). Soixante-neuf (69) répondants, soit 40,4% de l'effectif, sont considérés comme manquants par le système. Ces 69 répondants n'ont pas d'appartenance clairement définie à une catégorie d'entrepreneurs, eu égard à la règle de décision. En termes d'antécédents professionnels, 56,5% des ex-travailleurs agricoles ont déplacé leur carrière par opportunité et 43,5% l'ont fait par nécessité. Dans l'effectif de l'élite urbaine, 56,8% ont déplacé leur carrière par opportunité contre 43,2% par nécessité.

6.3.4 Les principes et les méthodes de vérification des hypothèses

6.3.4.1 La méthode de vérification de l'hypothèse H1 et les principes généraux

L'hypothèse H1 est ainsi libellée :

H1: La théorie de l'autodétermination est un cadre approprié pour l'examen des motivations des entrepreneurs.

La vérification de cette hypothèse se fait par les conclusions de l'examen de validité et de fiabilité de la mesure de la motivation, par le MWMS de Gagné et al. (2015), construit basé sur la TAD.

Les onze autres hypothèses ont des principes identiques : tester l'existence d'une relation entre deux variables d'intérêt. Plus précisément, il s'agit de tester la significativité d'une présomption de relation de concordance, définie comme suit : pour chaque hypothèse, la variation ascendante ou descendante d'une variable entraîne la variation ascendante ou descendante d'une autre variable. Ce type de relation est qualifié de relation monotone. Afin de contourner l'exigence d'une distribution normale des variables d'intérêts, des tests non-paramétriques seraient adéquats pour vérifier l'existence de cette relation monotone de concordance. Cela restreint le nombre de tests habilités à vérifier les hypothèses.

6.3.4.2 Le principe et la méthode de vérification des hypothèses H2, H3 et H5 : le test de Kruskal-Wallis

Les variables d'intérêts des hypothèses H2, H3 et H5 sont la variable « types de motivation » d'une part, et les variables « satisfaction de carrière », « rétention de carrière » et « bien-être subjectif ». La variable « types de motivation » est ordinale catégorielle. Le nombre de catégories est équivalent au nombre de facteurs extraits à l'issue de l'analyse factorielle exploratoire, réalisée pour la mesure de la motivation. Le construit d'origine ayant servi à la mesure de la motivation comporte 6 dimensions ; il est alors fort probable que le nombre de facteurs extraits, au terme de l'analyse factorielle exploratoire, soit supérieur à 2. Les variables « satisfaction de carrière », « rétention de carrière » et « bien-être subjectif » sont ordinales continues. Dans ces conditions le test de Kruskal-Wallis est plus habilité à vérifier l'existence d'une relation monotone de concordance entre les deux types de variables. Le test de Kruskal-Wallis permet de vérifier la distribution d'une variable ordinale continue à l'intérieur de N groupes indépendants, N étant supérieur à 2. Ce test non-paramétrique tient compte des rangs des observations.

6.3.4.3 *Les principes et la méthode de vérification des hypothèses H4, H6, H7, H8 et H9 : le test du Tau-b de Kendall*

L'hypothèse H4 fait intervenir les variables « satisfaction de carrière » et « rétention de carrière ». L'hypothèse H6 concerne les variables « rétention de carrière » et « bien-être subjectif ». L'hypothèse H7 met en relation les variables « satisfaction de carrière » et « bien-être subjectif ». Ces trois variables sont ordinales continues. La relation monotone de concordance peut donc être vérifiée par une analyse de corrélation bivariée. Avec l'éventualité de distribution non-normale des variables d'intérêts, le test du Tau-b de Kendall est le plus adapté pour la vérification des hypothèses H4, H6 et H7.

En ce qui concerne les hypothèses H8 et H9, les variables d'intérêts sont le « types de motivation » d'une part, et « antécédent professionnel » et « déplacement de carrière nécessité/opportunité », d'autre part. La variable « antécédent professionnel » prend les modalités « ex-travailleurs agricoles » et « élite urbaine » ; la variable « déplacement de carrière nécessité/opportunité » prend les modalités « nécessité » et « opportunité ». Ces deux variables sont donc binaires. Le principe des hypothèses H8 et H9 tient compte de l'ordre des modalités prises par les variables. La relation monotone de concordance doit être prouvée ordinal par ordinal, entre les paires de variables, pour chacune des hypothèses : pour H8, entre les variables « types de motivation » et « antécédent professionnel » ; pour H9, entre les variables « types de motivation » et « déplacement de carrière nécessité/opportunité ». Les tests Gamma, D de Somers, Tau-b de Kendall, Tau-c de Kendall sont tous habilités à vérifier ces hypothèses. Certes des nuances existent entre ces tests, mais elles ne sont pas fondamentales pour l'usage requis par la vérification des hypothèses. Aussi, le test du Tau-b de Kendall a-t-il été choisi. Pour la vérification du lien entre les deux types de déplacement de carrière, en l'occurrence « déplacement de carrière nécessité/opportunité » et « antécédent professionnel », le test de χ^2 d'indépendance a été utilisé.

6.3.4.4 Le principe et la méthode de vérification des hypothèses H10, H11, et H12 : le test U de Mann-Whitney

Les hypothèses H10, H11, H12 font intervenir la variable « déplacement de carrière nécessité/opportunité », d'une part et les variables « satisfaction de carrière », « rétention de carrière » et « bien-être subjectif » d'autre part. La variable « déplacement de carrière nécessité/opportunité » est binaire et les trois autres sont ordinales continues. Cela restreint le nombre de possibilités de vérification de la relation de concordance à une analyse de corrélation bivariée avec calculs des coefficients Tau-b de Kendall ou encore le test U de Mann-Whitney; deux tests non-paramétriques qui tiennent compte des rangs. Le champ d'application du test U de Mann-Whitney correspondant exactement à la configuration des hypothèses, à savoir l'examen de la distribution d'une variable d'intérêt de type ordinal et continu, à l'intérieur de 2 groupes indépendants, ce test paraît donc plus indiqué pour la vérification de ces hypothèses.

CHAPITRE 7 : LES RÉSULTATS

7.1 L'EXAMEN DE VALIDITÉ ET DE FIABILITÉ DE LA MESURE DES MOTIVATIONS DES ENTREPRENEURS

7.1.1 La validité et la fiabilité de la mesure des motivations

7.1.1.1 *La première, la deuxième et la troisième analyse factorielle*

Il résulte de l'analyse de corrélation figurant à l'Annexe D que l'item Am1 a une variance nulle. La variable Am1 n'est corrélée à aucune autre; les répondants ont quasiment tous coché « pas du tout » en réponse à l'item. Cela vaut à l'item Am1 d'être retiré pour la suite de l'analyse. L'examen de validité peut donc être réalisé par analyse factorielle exploratoire.

La qualité de la première extraction, révèle des communalités supérieures à 0,24, excepté celles de AM2 et AM3 qui sont respectivement de 0,24 et de 0,176. Cinq facteurs sont extraits avec 60,96 % de variance expliquée. Le premier facteur comprend 10 items : Intrin1, Intrin2, Intrin3, Ident1, Ident2, Ident3, Introj1, Introj2, Introj3, Introj4. Le deuxième facteur en compte 2 : Ext-Mat3, Ext-Mat2. Le troisième facteur est composé d'un seul item : Ext-Mat1. Le quatrième facteur en a 4 : Ext-Soc3, Ext-Soc2, Ext-Soc1, Am3. Le cinquième facteur ne comprend qu'un seul facteur : AM2. La faible communalité de Am3 oblige à réaliser une deuxième extraction, en le retirant.

De cette deuxième extraction, il ressort que la communalité de 0,239, relative à Am2, est la seule à être inférieure à 0,24. Quatre facteurs sont extraits avec 59,943% de variance expliquée. Le premier facteur comprend 5 items : Intrin1, Intrin2, Intrin3, Ident2, Ident3. Le deuxième facteur en compte 6 : Ident1, Introj1, Introj2, Introj3, Introj4, Ext-Mat1. Le troisième facteur est composé de 4 items : Ext-Soc3, Ext-Soc2, Ext-Soc1, Am3. Le quatrième facteur en a 2 : Ext-Mat3, Ext-Mat2. La faible communalité de Am2 amène à réaliser une troisième extraction avec son retrait.

La troisième extraction révèle des communalités supérieures à 0,24, excepté celle de Ext-Mat1 (0.232). Quatre facteurs sont extraits avec 63,23% de variance expliquée. Le premier facteur comprend 10 items : Intrin1, Intrin2, Intrin3, Ident1, Ident2, Ident3, Introj1, Introj2, Introj3, Introj4. Le deuxième facteur en compte 2 : Ext-Mat3, Ext-Mat2. Le troisième facteur est composé d'un seul item : Ext-Mat1. Le quatrième facteur en a 3 : Ext-Soc3, Ext-Soc2, Ext-Soc1. La faible communalité de Ext-Mat1, amène à réaliser une quatrième extraction, avec son retrait de l'analyse.

7.1.1.2 *La quatrième analyse factorielle*

Le résultat de la quatrième extraction montre des communalités supérieures à 0,24. Trois facteurs sont mis en évidence avec 60,98% de variance expliquée après rotation. Le premier facteur est hétérogène et comprend 10 items. Il rassemble les items de 3 facteurs du construit originel, à savoir la motivation intrinsèque, la régulation par identification et la régulation introjectée. L'alpha de Cronbach de ce facteur est de 0,938. Le deuxième en compte 3 et le troisième en a 2. Leurs alphas de Cronbach respectifs sont de 0,712 et de 0,716. Ces deux derniers facteurs sont homogènes; ils sont composés d'éléments appartenant à deux facteurs différents, dans le construit originel de Gagné et al. (2015). Il s'agit respectivement de la régulation externe sociale et de la régulation externe matérielle. La composition des facteurs est donnée par le Tableau 9.

Le construit originel émanant de Gagné et al. (2015) comprend 6 facteurs. Après le retrait des variables AM1, AM2, AM3 (qui constituent un facteur) et Ext-mat1 de l'analyse, 5 facteurs devraient en principe être extraits, la variable Ext-mat1 ne constituant pas un facteur à elle seule. Toutefois, les résultats de l'extraction révèlent 3 facteurs; ce qui oblige à réaliser une nouvelle analyse factorielle. Cette cinquième analyse factorielle possède les mêmes caractéristiques que la précédente, en termes variables, d'extraction et de rotation. L'unique différence porte sur le nombre de facteurs à extraire. Plutôt que d'utiliser la règle de décision basée sur la *eigen value*, le logiciel est forcé à calculer le classement des items selon le nombre de facteurs attendus, en l'occurrence 5 facteurs, une fois les items retranchés considérés.

Tableau 9

L'examen de validité et de fiabilité de la mesure des motivations, quatrième extraction, matrice des facteurs après rotation

	Intrinsèque-Identifiée-Introjectée	Extrinsèque sociale	Intrinsèque
Ident2	,873	-,245	-,030
Introj3	,814	,053	-,066
Ident3	,810	-,322	,012
Ident1	,780	-,116	-,093
Intrin1	,779	-,378	,040
Introj4	,778	,031	-,105
Intrin2	,749	-,234	,039
Introj1	,686	,206	-,031
Intrin3	,672	-,181	,044
Introj2	,644	,115	-,036
Ext-Soc3	,588	,601	-,147
Ext-Soc2	,544	,574	-,156
Ext-Soc1	,256	,405	-,114
Ext-Mat3	,147	,178	,714
Ext-Mat2	,403	,193	,681
Alpha de Cronbach	0,932	0,712	0,7163
Pourcentage de variance expliquée	36,243	52,682	60,976

7.1.1.3 La cinquième analyse factorielle

L'objectif de cette cinquième factorisation est de tester l'interprétabilité d'une extraction de 5 facteurs. La qualité de l'extraction est meilleure. Tous les coefficients sont supérieurs à 0,24, dont 11 coefficients sur 15 au-dessus de 0,7. La composition de cette cinquième extraction est fournie par le Tableau 10. Cinq facteurs apparaissent effectivement avec 69% de variance expliquée. Le premier facteur est hétéroclite. Il est composé de 3 items de la régulation introjectée (Introj1, Introj3, Introj4) et 3 éléments de régulation par identification (Ident1, Ident2, Ident3). Ce facteur comprend 6 éléments au total. Les deuxième, troisième et quatrième facteur sont homogènes. Ils sont respectivement constitués des 3 éléments de la motivation intrinsèque (Intrin1, Intrin2, Intrin3), des 3 items de la régulation externe sociale (Ext-Soc1, Ext-Soc2, Ext-Soc3) et

des 2 items restants de la régulation externe matérielle (Ext-Mat2, Ext-Mat3), tel que signifié dans le construit originel. Le cinquième facteur ne contient qu'un seul élément, émanant de la régulation introjectée (Introj2). Ce dernier facteur décrédibilise cette cinquième extraction, car l'unicité de sa composante pose un problème de faiblesse et de stabilité du facteur (Osborn et Costello, 2009). Afin de contourner ce défaut de stabilité, une sixième factorisation doit être réalisée.

Tableau 10

L'examen de validité et de fiabilité de la mesure des motivations, cinquième extraction, matrice des facteurs après rotation

	Identifiée-Introjectée	Intrinsèque	Extrinsèque Sociale	Extrinsèque Matérielle	Introjectée 2
Ident1	,784	,320	,142	,037	,107
Introj4	,740	,267	,283	,061	,107
Introj3	,672	,325	,294	,105	,232
Ident2	,648	,605	,136	,073	,085
Ident3	,611	,598	,035	,084	,090
Introj1	,544	,197	,383	,150	,188
Intrin2	,310	,804	,177	,094	,011
Intrin3	,171	,776	,165	,089	,187
Intrin1	,448	,750	,015	,074	,091
Ext-Soc2	,111	,193	,820	,053	,242
Ext-Soc3	,256	,131	,769	,094	,170
Ext-Soc1	,112	,003	,535	,028	-,086
Ext-Mat3	-,001	,018	,021	,762	-,009
Ext-Mat2	,164	,159	,126	,758	,093
Introj2	,424	,232	,220	,096	,700
Alpha de Cronbach	0,917	0,885	0,7126	0,716	-
Pourcentage de variance expliquée	22,174	42,076	55,586	63,919	69,010

7.1.1.4 La sixième analyse factorielle

Cette sixième factorisation a pour objectif de réduire le nombre de facteurs de 5 à 4 et d'apprécier l'interprétabilité de ce nombre de facteurs extraits. Sa qualité s'avère légèrement moins bonne que la précédente : 9 coefficients sur 15 sont au-delà de 0,7,

comparativement à 11 sur 15 pour la quatrième extraction. Toutefois, aucune communalité n'est en deçà du seuil de 0,24. La composition factorielle de cette sixième extraction est récapitulée dans le Tableau 11. Les 4 facteurs attendus ressortent de l'analyse avec 66,08% de variance expliquée après rotation. Identiquement à la cinquième extraction, le premier facteur est composite mais il est cette fois composé des 4 items de la régulation introjectée, au lieu de 3 dans la précédente extraction (Introj1, Introj2, Introj3, Introj4), ainsi que des trois éléments de régulation par identification (Ident1, Ident2, Ident3). Son alpha de Cronbach est de 0,918. Les deuxième, troisième et quatrième facteur sont homogènes et similaires à ceux de la cinquième extraction.

Tableau 11

L'examen de validité et de fiabilité de la mesure des motivations, sixième extraction, matrice des facteurs après rotation

	Introjectée- Identifiée	Intrinsèque	Extrinsèque Sociale	Extrinsèque matérielle
Ident1	,792	,318	,131	,031
Introj4	,749	,262	,270	,055
Introj3	,712	,319	,310	,104
Ident2	,653	,603	,128	,068
Ident3	,618	,598	,030	,079
Introj1	,576	,192	,393	,149
Introj2	,502	,260	,323	,110
Intrin2	,312	,795	,163	,090
Intrin3	,211	,768	,194	,093
Intrin1	,457	,752	,017	,073
Ext-Soc2	,153	,193	,856	,054
Ext-Soc3	,287	,125	,781	,093
Ext-Soc1	,098	,001	,480	,023
Ext-Mat2	,182	,159	,135	,768
Ext-Mat3	,002	,018	,019	,750
Alpha de Cronbach	0,918	0,885	0,712	0,716
Pourcentage de variance expliquée	23,897	43,651	57,771	66,080

7.1.1.5 *Le choix du nombre de facteurs à interpréter*

De la sixième extraction, il ressort 3 facteurs quasi-conformes à ceux du construit d'origine et un facteur composite. Il s'agit des facteurs formés respectivement par :

- Intrin2, Intrin3 et Intrin1, identique au facteur de motivation intrinsèque;
- Ext-Soc2, Ext-Soc3 et Ext-Soc1, identique au facteur de motivation extrinsèque sociale;
- Ext-Mat2 et Ext-Mat3, identique à un élément près (Ext-Mat1, retirée de l'analyse pour cause de faible communalité) au facteur de motivation extrinsèque matérielle.

Le facteur composite est une fusion complète des facteurs régulation introjectée et régulation par identification, propres au construit d'origine, et contigus dans l'ordonnancement de la théorie de l'autodétermination. Cette configuration à quatre facteurs de motivations semble la meilleure de l'analyse factorielle exploratoire parce qu'elle est plus représentative du construit de Gagné et al. (2015) et de la théorie de l'autodétermination. Elle est donc adoptée pour la réalisation des analyses requises par la vérification des hypothèses.

7.1.2 **La vérification de l'hypothèse H1**

Pour rappel, l'hypothèse H1 s'énonce comme suit :

H1: La théorie de l'autodétermination est un cadre approprié pour l'examen des motivations des entrepreneurs.

Le construit originel de Gagné et al. (2015) comporte 6 dimensions. La mesure des motivations des entrepreneurs a révélé 4 dimensions. Trois de ces dimensions sont quasi-identiques à celles du construit d'origine. Une des dimensions est une fusion complète de deux dimensions contigües du construit d'origine. Seule la dimension Amotivation, propre au construit de Gagné et al. (2015), est absente de la mesure des motivations des entrepreneurs. Cette configuration prouve l'adéquation empirique de la TAD à la mesure des motivations au travail des entrepreneurs. L'hypothèse H1 peut donc être retenue.

7.1.3 La création de la variable « types de motivation »

Les répondants ne distinguent que quatre types de motivations correspondants aux facteurs précédemment extraits. Il s'agit de la régulation extrinsèque-matérielle, la régulation extrinsèque-sociale, la régulation introjectée-identifiée et la motivation intrinsèque. La transformation de ces facteurs en une variable se fait en deux étapes. La première consiste à transformer chacun des facteurs extraits en une variable. Pour chacune des quatre nouvelles variables (représentée par chacun des quatre facteurs), une moyenne est réalisée avec les scores obtenus par les items contenus dans chaque facteur. La création des variables relatives aux quatre facteurs extraits est résumée dans le Tableau 12.

Tableau 12

Les modalités de création des variables relatives aux facteurs de motivation extraits

Facteurs de motivation entrepreneuriale	Nom des variables correspondantes	Libellé des variables correspondantes	Composition
Régulation Extrinsèque – Matérielle	EXTMAT	Extrinsèque – Matérielle	Ext-Mat2 Ext-Mat3
Régulation Extrinsèque – Sociale	EXTSOC	Extrinsèque – Sociale	Ext-Soc1 Ext-Soc2 Ext-Soc3
Régulation Introjectée – Identification	INTROIDENT	Introjectée – Identifiée	Introj1 Ident1 Introj2 Ident2 Introj3 Ident3 Introj4
Motivation Intrinsèque	INTRIN	Intrinsèque	Intrin1 Intrin2 Intrin3

La vérification des hypothèses requiert que les types de motivations soient représentés par une seule variable. Il s'agit de la deuxième étape. La nouvelle variable est dénommée « MOTIV » et libellée « type de motivation ». Elle prend respectivement les modalités « Régulation Extrinsèque-Matérielle », « Régulation Extrinsèque-Sociale », « Régulation Introjectée-Identifiée », « Motivation Intrinsèque » suivant la règle de décision énoncée dans le Tableau 13. Elle prend des valeurs entières suivant l'ordonnement des facteurs extraits. C'est donc une variable ordinale catégorielle.

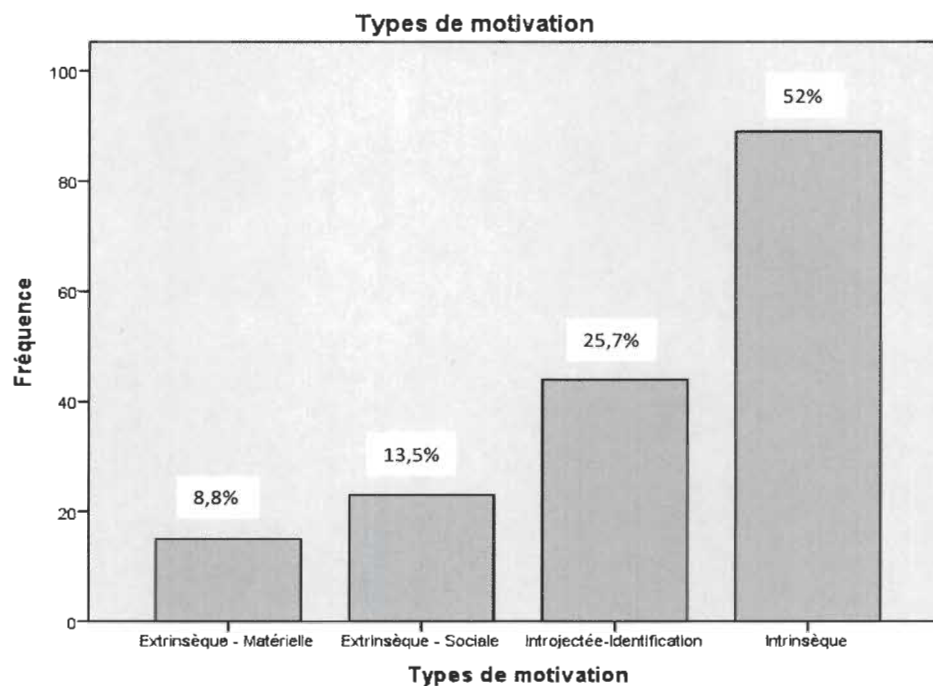
Tableau 13
Les règles de spécification de la variable « types de motivation »

Conditionnalités	Critère de décision	Étiquette de valeur
Si (EXTMAT \geq EXTSOC et EXTMAT $>$ INTROIDENT et EXTMAT $>$ INTRIN)	MOTIV = 1	1 = Extrinsèque-Matérielle
Si (EXTSOC $>$ EXTMAT et EXTSOC $>$ INTROIDENT et EXTSOC $>$ INTRIN)	MOTIV=2	2 = Extrinsèque-Sociale,
Si (INTROIDENT \geq EXTSOC et INTROIDENT \geq EXTMAT et INTROIDENT $>$ INTRIN)	MOTIV=3	3 = Introjectée-Identification
Si (INTRIN \geq EXTSOC et INTRIN \geq EXTMAT et INTRIN \geq INTROIDENT)	MOTIV=4	4 = Intrinsèque

Selon la règle de décision ci-avant énoncée, la distribution de fréquences des entrepreneurs agricoles selon l'ordonnement la variable « types de motivation » est donnée par la Figure 3. Il apparaît que le type de motivation prépondérant chez les entrepreneurs agricoles est la motivation intrinsèque, avec 52% de l'effectif. Un peu plus du quart de l'effectif, soit 25,7% est animé d'une régulation introjectée-identifiée. La régulation extrinsèque-matérielle est exprimée par 13,5% des répondants et la régulation extrinsèque-sociale est notifiée par 8,8% des entrepreneurs agricoles. En résumé, les entrepreneurs agricoles témoignent à 77,7% des motivations plus autodéterminées.

Figure 3

La distribution de fréquences des entrepreneurs par type de motivation



7.1.4 L'analyse de corrélation des variables

La matrice de corrélation des variables figure au Tableau 14. Il ressort de cette matrice que les variables « types de motivation » et « antécédent professionnel » ne sont corrélées à aucune autre. La variable « nécessité/opportunité » est corrélée aux variables « satisfaction de carrière » et « rétention de carrière ». La variable satisfaction de carrière est corrélée aux variables « rétention de carrière » et « bien-être subjectif ». La variable « bien-être subjectif » est corrélée à la variable « rétention de carrière ».

Tableau 14
La matrice de corrélation des variables

	Moyenne	Ecart type	Antécédent professionnel	Nécessité/ opportunité	Types de motivation	Satisfaction de carrière	Rétention de carrière	Bien-être subjectif
Antécédent professionnel	1,5385	,50093	1,000					
Nécessité/opportunité	1,5980	,49272	-,002	1,000				
Types de motivation	3,2105	,98345	-,073	,012	1,000			
Satisfaction de carrière	5,9825	,69382	,109	,183*	-,026	1,000		
Rétention de carrière	4,9637	1,64033	-,113	,194*	,092	,131*	1,000	
Bien-être subjectif	3,1974	,98713	,090	,145	,083	,325**	,214**	1,000

** . La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0,05 (bilatéral).

7.2 LES RELATIONS ENTRE LES MOTIVATIONS DES ENTREPRENEURS, LA SATISFACTION DE CARRIÈRE, LA RÉTENTION DE CARRIÈRE ET LE BIEN-ÊTRE SUBJECTIF

7.2.1 La relation entre les motivations des entrepreneurs et la satisfaction de carrière

Il ressort de la matrice de corrélation des variables figurant au Tableau 14, à la section 7.1.4, que la moyenne de la satisfaction de carrière des entrepreneurs est de 5,98, pour un écart type de 0.69, sur une échelle de 1 à 7. Ce résultat indique que globalement, les entrepreneurs agricoles sont satisfaits de leur carrière. L'hypothèse H2 postule que plus leurs motivations sont autonomes, plus les entrepreneurs sont satisfaits de leur carrière. Le Tableau 15 qui résume le résultat du test de Kruskal-Wallis, révèle un coefficient de significativité est égal à 0,04. Ce test est donc significatif. L'hypothèse H2 est acceptée.

Tableau 15

Le test Kruskal-Wallis pour la vérification du lien entre les motivations et la satisfaction de carrière

Tests statistiques^{a,b}

Satisfaction de carrière	
Khi-deux	8,300
ddl	3
Sig. asymptotique	,040

a. Test de Kruskal Wallis

b. Variable de regroupement : Types de motivation

7.2.2 La relation entre les motivations des entrepreneurs et la rétention de carrière

Il ressort de la matrice de corrélation des variables figurant au Tableau 14, à la section 7.1.4, que la moyenne générale des scores de rétention de carrière est de 4,96 sur une échelle de 1 à 7, pour un écart type de 1,64. Une proportion de 66,67% des entrepreneurs se situent au-delà de cette moyenne. L'Annexe E révèle que la distribution de fréquences des entrepreneurs par niveaux de la rétention de carrière est non-normale. Cette distribution peut être séparée en deux groupes avec deux pics de fréquences. Afin d'avoir une lecture analytique du niveau de rétention de carrière chez les entrepreneurs agricoles, une séparation à un score de 4 est effectuée. La règle de décision est la suivante : en fonction de l'échelle utilisée, si la moyenne des scores chez un répondant est inférieure si la moyenne des scores chez un répondant est inférieure ou égale à 4, le répondant veut quitter la carrière d'entrepreneur agricole. Si cette moyenne est supérieure à 4, le répondant veut rester dans la carrière d'entrepreneur agricole.

Les résultats de l'analyse relative à la séparation des scores de rétention à 4, figurent au Tableau 16. Ils révèlent qu'une proportion de 74,9% des entrepreneurs agricoles veut rester dans la carrière tandis qu'une autre de 25,1% veut la quitter. Ce résultat indique que globalement, les entrepreneurs veulent rester dans la profession.

Tableau 16

La distribution de fréquence des entrepreneurs par niveaux de rétention de carrière séparés à une moyenne de score de 4

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Veut quitter	43	25,1	25,1	25,1
Veut rester	128	74,9	74,9	100,0
Total	171	100,0	100,0	

Cette section porte sur la vérification de l'hypothèse H3. Cette hypothèse suppose que plus les motivations sont autodéterminées, plus les entrepreneurs font preuve de rétention de carrière. La rétention est prise en compte suivant ses valeurs initiales (non pas par la séparation à 4). Le Tableau 17, révèle un coefficient de significativité égal à 0,238. Ce test est non-significatif. L'hypothèse H3 est rejetée.

Tableau 17

Le test Test Kruskal-Wallis pour la vérification du lien entre les motivations des entrepreneurs et la rétention de carrière

Tests statistiques^{a,b}

	Rétention de carrière
Khi-deux	4,229
ddl	3
Sig. asymptotique	,238

a. Test de Kruskal Wallis

b. Variable de regroupement : Types de motivation

7.2.3 La relation entre la satisfaction de carrière et la rétention de carrière

Cette section porte sur la vérification de l'hypothèse H4. Cette hypothèse postule que plus les entrepreneurs agricoles sont satisfaits de leur carrière, plus ils y sont attachés et réciproquement. Le tableau 18 révèle des corrélations positives et significatives entre la satisfaction de carrière et la rétention. L'hypothèse H4 est acceptée.

Tableau 18

La corrélation entre la satisfaction de carrière et la rétention de carrière

		Satisfaction de carrière	Rétention de carrière
Tau-B de Kendall	Satisfaction de carrière	1,000	,131*
	Rétention de carrière	,131*	1,000

*. La corrélation est significative au niveau 0,05 (bilatéral).

7.2.4 La relation entre les motivations des entrepreneurs et le bien-être subjectif

Il ressort de la matrice de corrélation des variables figurant au Tableau 14, à la section 7.1.4, que la moyenne des scores de bien-être subjectif est de 3,197, pour un écart-type de 0,987, sur une échelle de 1 à 5 points. Seuls un pourcentage de 51,46% des entrepreneurs agricoles a des scores supérieurs à cette moyenne. Cela augure de l'ambivalence du bien-être subjectif déclaré par les entrepreneurs agricoles. L'hypothèse H5 postule qu'il existe une relation entre les niveaux d'autonomie des motivations et les niveaux de bien-être subjectif. Le résultat du test de Kruskal-Wallis synthétisé dans le Tableau 19, révèle un coefficient de significativité 0,576. Ce test est donc non-significatif. L'hypothèse H5 est rejetée.

Tableau 19

Le test Kruskal-Wallis pour la vérification du lien entre les motivations et le bien-être subjectif

Tests statistiques^{a,b}

		Bien-être subjectif
Khi-deux		1,982
ddl		3
Sig. asymptotique		,576

a. Test de Kruskal Wallis

b. Variable de regroupement : Types de motivation

7.2.5 Les relations entre le bien-être subjectif, la rétention de carrière et la satisfaction de carrière

L'hypothèse H6 suggère qu'il existe une corrélation positive entre la satisfaction de carrière et le bien-être subjectif. Le contenu du Tableau 20 atteste que pour les

entrepreneurs, la satisfaction de carrière est déterminante pour la perception du bien-être et *vice-versa*.

Tableau 20

La corrélation entre la satisfaction de carrière et le bien-être subjectif

		Satisfaction de carrière	Bien-être subjectif
Tau-B de Kendall	Satisfaction de carrière	1,000	,325**
	Bien-être subjectif	,325**	1,000

** . La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

L'hypothèse H7 postule qu'il existe une corrélation positive entre l'intention de rester entrepreneur et le bien-être subjectif. Le Tableau 21 confirme que cette corrélation est significative. L'hypothèse H7 est acceptée.

Tableau 21

La corrélation entre la rétention de carrière et le bien-être subjectif

		Rétention de carrière	Bien-être subjectif
Tau-B de Kendall	Rétention de carrière	1,000	,214**
	Bien-être subjectif	,214**	1,000

** . La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

7.3 LES RELATIONS ENTRE L'ANTÉCÉDENT PROFESSIONNEL, LE DUALISME NÉCESSITÉ / OPPORTUNITÉ ET LES MOTIVATIONS

Le test de test de χ^2 d'indépendance des deux types de déplacement de carrière donne un coefficient de signification bilatéral de 0,936, tel que mentionné en Annexe F. Il n'est pas significatif. L'antécédent professionnel est donc indépendant des dimensions nécessité/opportunité du déplacement de carrière. L'hypothèse H8 postule qu'il existe une relation de dépendance entre le type d'antécédent professionnel et les niveaux d'autonomie des motivations. Le résultat du test du Tau-b de Kendall est donné par le Tableau 22. Le coefficient de significativité bilatéral a une valeur de 0,424. Il est supérieur

à 0,05, donc non-significatif. L'antécédent professionnel n'a pas d'influence sur les niveaux d'autodétermination des motivations. L'hypothèse H8 est rejetée.

Tableau 22

Le test du Tau-b de Kendall pour la vérification du lien entre l'antécédent professionnel et les types de motivation

		Valeur	Erreur asymptotique standard ^a	T approximatif ^b	Signification approximative
Ordinal par Ordinal	Tau-b de Kendall	-,073	,091	-,799	,424
	Tau-c de Kendall	-,084	,106	-,799	,424

a. L'hypothèse nulle n'étant pas considérée.

b. Utilisation de l'erreur asymptotique standard en envisageant l'hypothèse nulle.

L'hypothèse H9 postule que les dimensions nécessité/opportunité du déplacement de carrière influencent l'autodétermination des motivations. Le résultat du test du Tau-b de Kendall est donné par le Tableau 23. Le coefficient de significativité bilatérale a une valeur de 0,986 ; il n'est pas significatif. Les dimensions nécessité/opportunité du déplacement de carrière n'influencent pas l'autodétermination des motivations. L'hypothèse H9 est rejetée.

Tableau 23

Le test du Tau-b de Kendall pour la vérification du lien les types de motivations et le déplacement de carrière nécessité/opportunité

		Valeur	Erreur asymptotique standard ^a	T approximatif ^b	Signification approximative
Ordinal par Ordinal	Tau-b de Kendall	,012	,091	,128	,898
	Tau-c de Kendall	,013	,102	,128	,898

a. L'hypothèse nulle n'étant pas considérée.

b. Utilisation de l'erreur asymptotique standard en envisageant l'hypothèse nulle.

7.4 LE DUALISME NÉCESSITÉ / OPPORTUNITÉ, LA SATISFACTION DE CARRIÈRE, LA RÉTENTION ET LE BIEN-ÊTRE SUBJECTIF

L'hypothèse H10 présume une relation entre les dimensions nécessité/opportunité du déplacement de carrière et les niveaux de satisfaction de carrière. Le test U de Mann-Whitney, réalisé pour cette vérification fournit les résultats synthétisés dans le Tableau 24. Le coefficient de signification est de 0,041. Ce test est donc significatif. L'hypothèse H10 est acceptée.

Tableau 24

Le test U de Mann-Whitney pour la vérification du lien entre les dimensions nécessité/opportunité et la satisfaction de carrière

Tests statistiques^a

	Satisfaction de carrière
U de Mann-Whitney	963,000
W de Wilcoxon	1824,000
Z	-2,048
Sig. asymptotique (bilatérale)	,041

a. Variable de regroupement : Déplacement de carrière nécessité/opportunité

L'hypothèse H11 présume une relation entre les dimensions nécessité/opportunité du déplacement de carrière et les niveaux de rétention de carrière. Le test U de Mann-Whitney, qui a permis d'effectuer cette analyse, produit les résultats figurant dans le Tableau 25. Le coefficient de significativité de 0,02. Le test est donc significatif. L'hypothèse H11 est acceptée.

Tableau 25

Le Test U de Mann-Whitney pour la vérification du lien entre le dualisme nécessité/opportunité et la rétention de carrière

Tests statistiques^a

	Satisfaction de carrière
U de Mann-Whitney	912,000
W de Wilcoxon	1773,000
Z	-2,317
Sig. asymptotique (bilatérale)	,020

a. Variable de regroupement : Déplacement de carrière nécessité/opportunité

L'hypothèse H12 présume une relation entre les dimensions nécessité/opportunité du déplacement de carrière et les niveaux de bien-être subjectif. Il résulte du Tableau 26 que le coefficient de signification est de 0,091. Il n'est pas très différent de 0,1. Ce test est donc significatif avec une marge d'erreur de 10%. L'hypothèse H11 peut donc être acceptée.

Tableau 26

Le test U de Mann-Whitney pour la vérification du lien le dualisme nécessité/opportunité et le bien-être subjectif

Tests statistiques^a

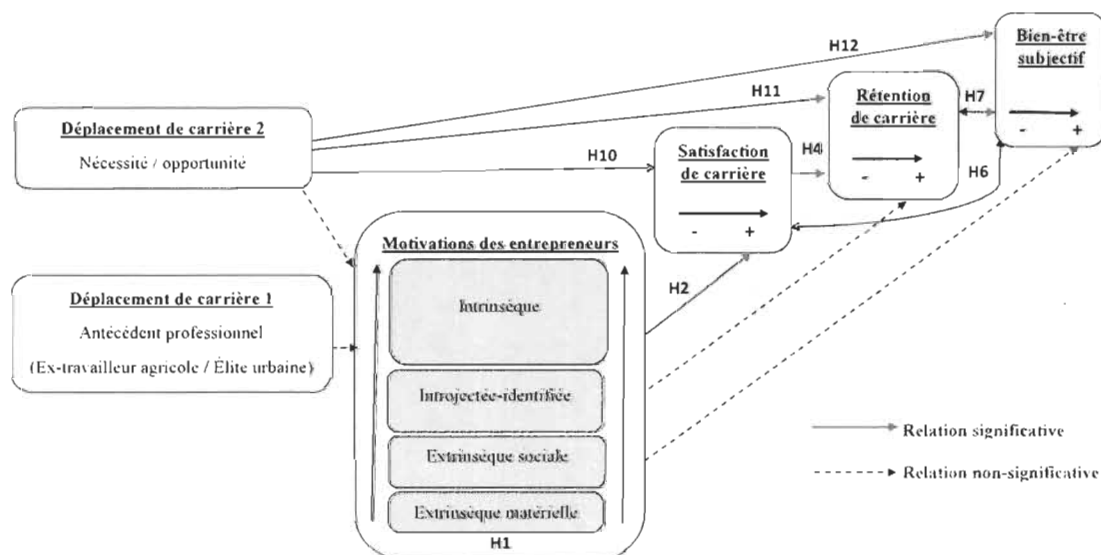
	Satisfaction de carrière
U de Mann-Whitney	1006,000
W de Wilcoxon	1867,000
Z	-1,690
Sig. asymptotique (bilatérale)	,091

a. Variable de regroupement : Déplacement de carrière nécessité/opportunité

Les relations significatives de présente recherche sont illustrées dans la Figure 4.

Figure 4

Les relations significatives du modèle de recherche



CHAPITRE 8 : DISCUSSION

8.1 L'INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS

8.1.1 Au niveau de la mesure des motivations des entrepreneurs

8.1.1.1 *L'adéquation empirique la théorie de l'autodétermination à la mesure des motivations des entrepreneurs*

La présente recherche a utilisé la TAD pour appréhender les motivations des entrepreneurs, dans le contexte de l'agriculture en Côte d'Ivoire. Les résultats révèlent que les entrepreneurs distinguent quatre types de motivations : la motivation extrinsèque matérielle, la motivation extrinsèque sociale, la motivation introjectée-identifiée, la motivation intrinsèque. Ces quatre types de motivations sont contigus dans le construit théorique de Gagné et al. (2015), étant entendu que la motivation introjectée-identifiée est la fusion complète de la motivation introjectée et de la motivation par identification. Des 6 dimensions du construit de Gagné et al. (2015), seule l'amotivation est absente des résultats. En entrepreneuriat, cela n'est pas une surprise car l'entrepreneur est le principal responsable de son entreprise, et le premier à la valoriser. Il est alors peu probable de découvrir une absence de motivation, dans les efforts qu'il fournit au quotidien pour elle; et ce parce que de la survie de cette entreprise, dépend la sauvegarde de tous les investissements réalisés pour elle. L'instrument de mesure des motivations des entrepreneurs à 4 dimensions, fournie par la présente étude, comprend 5 des 6 dimensions du construit originel de Gagné et al. (2015), logiques pour l'entrepreneuriat. Cette configuration indique alors l'adéquation théorique de la TAD à la mesure des motivations des entrepreneurs; d'où la validation de l'hypothèse H1.

8.1.1.2 *Les types des motivations des entrepreneurs agricoles en Côte d'Ivoire*

Ces quatre types de motivations révélées par les entrepreneurs agricoles indiquent qu'ils travaillent dans leurs exploitations agricoles, motivés par des contraintes matérielles, sociales, par des pressions émanant de leur soi et pour le plaisir que procure

ce travail. Il ressort également de ce résultat que les motivations les plus autodéterminées sont les plus prépondérantes (à 77,7%) chez les entrepreneurs agricoles, en l'occurrence les motivations introjectée-identifiée et intrinsèque. La seule motivation intrinsèque anime 52% des entrepreneurs. Cela signifie entre autres que le plaisir d'être entrepreneur et/ou de travailler en agriculture, ainsi que le désir de satisfaire son soi, justifient les efforts consentis par les entrepreneurs pour leurs exploitations agricoles. Cela suggère également que les entrepreneurs poursuivent majoritairement des objectifs non-économiques et non-contraints de l'extérieur. Ce résultat est plutôt surprenant eu égard à l'environnement quelque peu rédhibitoire de l'agriculture ivoirienne. Toutefois, il peut être démonstratif du fait que la précarité du contexte économique de l'agriculture ivoirienne n'a pas pour corollaire la précarité de l'entrepreneuriat agricole. Par ailleurs, ce résultat peut également être révélateur de la persistance de la tradition agricultrice de la Côte d'Ivoire, encensée par Sawadogo (1974).

8.1.2 Au niveau de l'effet des motivations sur la carrière des entrepreneurs

8.1.2.1 L'effet des motivations autodéterminées sur la satisfaction et de rétention des entrepreneurs

L'ordonnancement des types de motivation en qualité détermine les niveaux de satisfaction que les entrepreneurs retirent de leur carrière; ce qui occasionne la validation de l'hypothèse H2. En d'autres termes, plus les motivations sont autonomes, plus les entrepreneurs sont satisfaits de leur carrière; plus les motivations sont régulées de l'extérieur, moins les entrepreneurs sont satisfaits de leur carrière. En clair, un plaisir inhérent à la réalisation des tâches entrepreneuriales plus important, conduit à une satisfaction plus prononcée de la carrière d'entrepreneur. Ce résultat rejoint ceux de Cooper et Artz (1995) qui précisent que les entrepreneurs qui poursuivent des objectifs non économiques sont plus satisfaits de leur carrière. Eu égard à ce résultat et en tenant compte de la relation de causalité avérée entre la satisfaction et la rétention de carrière hypothétisée par H4 et validée (également mentionné par Mau et al. (2008), Ellenbecker

(2004), Hellman (1997), Smart et Peterson (1994) et Poulin et Walter (1992)), l'existence d'un lien entre l'ordonnancement des motivations et les niveaux d'intention de rester entrepreneur aurait été triviale. Toutefois les résultats de la présente recherche réfutent cet amalgame; d'où l'invalidation de l'hypothèse H3. Des motivations plus autodéterminées ne garantissent pas des velléités plus intenses de rétention de la carrière d'entrepreneur agricole. Ce résultat contre-intuitif peut s'expliquer par le fait que pour les entrepreneurs agricoles, rester dans la profession n'est pas contingente de leur motivation. Cette intention de rester dans la carrière peut relever uniquement de la satisfaction qu'ils en retirent, eu égard à l'absence d'une alternative plus gratifiante à la carrière d'entrepreneur, surtout dans une conjoncture économique difficile. Ces résultats appuient le rôle médiateur de la satisfaction à l'emploi, entre la nature de la motivation et la rétention (Crede, Chernyshenko, Stark et al., 2007). Cela semble être le cas en entrepreneuriat et démontre l'importance de considérer ces variables ensemble, dans un modèle plus complet.

8.1.2.2 Les niveaux de satisfaction de carrière des entrepreneurs agricoles et leurs velléités de rétention de la carrière

En portant un regard analytique sur la distribution de fréquences des entrepreneurs en fonction des niveaux de satisfaction et de la rétention de carrière, il apparaît que les moyennes des scores sont relativement élevées. Elles sont de 5,98 avec un écart type de 0,69, pour la satisfaction de carrière, et de 4,96 avec un écart type de 1,64, pour la rétention de carrière, sur des échelles identiques à 7 points. Par ailleurs, les plus importantes cohortes d'entrepreneurs témoignent des satisfactions et rétentions de carrière les plus intenses. Une proportion de 71,93 des entrepreneurs a une satisfaction de carrière au-delà de cette moyenne de 5,98. Une proportion de 66,67% des entrepreneurs a un score de rétention qui excède la moyenne de 4,96; 74,9 % des entrepreneurs a un score de rétention de carrière supérieur à 4. Cela prouve que globalement, les entrepreneurs agricoles sont satisfaits de leur carrière et veulent y rester. Ce résultat peut s'expliquer par l'attractivité du secteur d'activité et/ou l'autonomie et l'indépendance que procure la

profession. Cela signifie également qu'en dépit des problèmes inhérents à l'agriculture en Côte d'Ivoire et l'incertitude de l'environnement d'affaire du secteur d'activités, la carrière entrepreneuriale en agriculture enchante ceux qui l'ont adoptée, au point de susciter leur intention d'y rester, peu importe la nature de leur motivation. En outre, ce résultat peut augurer d'une capacité de résistance et d'une pugnacité des entrepreneurs, face aux perturbations structurelles et chroniques de leurs environnements, du fait d'une vraisemblable accoutumance ou d'une prédisposition génétique à l'entrepreneuriat, telle que suggérée par Shane (2010). En ce qui concerne la TAD, il peut être déduit de ces résultats, que dans les environnements notoirement difficiles, les activités qui arrivent à être intrinsèquement motivées, ont une capacité de résistance aux effets négatifs inhérents à l'environnement, en raison d'une probable accoutumance de ceux qui réalisent ces activités.

8.1.2.3 L'effet des motivations autodéterminées sur le bien-être subjectif des entrepreneurs

Si les motivations différemment autodéterminées ont un effet discriminant sur la satisfaction de carrière des entrepreneurs, elles ne semblent pas déterminer leurs niveaux de bien-être subjectif. Il en résulte le rejet de l'hypothèse H5. En d'autres termes, réaliser des tâches pour leurs entreprises, avec un plaisir inhérent progressivement accentué, ne détermine pas une perception graduelle de bien-être, de la part des entrepreneurs. Cet résultat est en contradiction avec la suggestion de Ryan et Deci (2000b), selon laquelle les activités intrinsèquement motivées améliorent le bien-être, par la satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux. De prime abord, le résultat de la présente étude peut paraître éminemment contre-intuitif. Toutefois, si d'une part, l'on se réfère au *global report 2013* de GEM (Amorós et Bosma, 2014) qui admet que les contextes économiques, politiques, institutionnels et culturels influencent la perception de la population, en rapport avec son bien-être; et si d'autre part, l'on tient pour acquis que les performances de la

Côte d'Ivoire en matière de bien-être sont limitées (OCDE, 2016)³⁶; et eu égard aux contextes économique et politique ivoiriens relativement agités depuis quelques années, ce résultat peut être plausible. Le bien-être subjectif des entrepreneurs agricoles serait plus à l'image de celui qui prévaut en Côte d'Ivoire, que contingent de leurs motivations au travail. Un examen détaillé a d'ailleurs révélé un bien-être subjectif global à la limite de l'ancrage central de l'échelle (3,19 sur une échelle de 1 à 5). Seuls 51,46% des entrepreneurs témoignent d'un bien-être au-dessus de cette moyenne. En ce qui concerne la TAD, ces résultats peuvent suggérer que dans les environnements notoirement difficiles, le bien-être ne peut croître indéfiniment en fonction d'une meilleure qualité de la motivation. La difficulté persistante de l'environnement peut occasionner une relativisation des perceptions de bien-être. Par ailleurs, le caractère quelque peu inédit de ce résultat peut être imputable au fait que la grande majorité des recherches antérieures relatives aux motivations autodéterminées, ont été effectuées en contexte occidental, où le bien-être est relativement élevé.

8.1.2.4 Les prédicteurs du bien-être subjectif et de la rétention des entrepreneurs

Si les niveaux de bien-être subjectif des entrepreneurs ne sont pas impactés par leurs motivations, ils sont réciproquement dépendants des niveaux de la rétention de carrière. En clair, plus grande est l'intention de rester dans la carrière entrepreneuriale, meilleur est le bien-être subjectif et *vice-versa*. Ce résultat qui valide l'hypothèse H6, montre que l'intention de rester entrepreneur est déterminante pour son bien-être subjectif, et inversement. Ce résultat corrobore par ailleurs les travaux de Wright et Bonett (2007) relatif au travail dans un cadre organisationnel. De même, il ressort de la corrélation positive entre la satisfaction de carrière et le bien-être subjectif, que l'une est un prédicteur de l'autre, et réciproquement. Ces résultats qui valident l'hypothèse H7, convergent vers ceux de Bowling et al. (2010), Edward Diener et al. (1999), Wright et Doherty (1998), qui

³⁶ OCDE, (2016), Examen multidimensionnel de la Côte d'Ivoire Volume I. Évaluation initiale, Dans la série: Les voies de développement. Publié le 29 janvier 2016. Consulté le 1^{er}/02/2017. <http://www.oecd.org/fr/developpement/examen-multidimensionnel-de-la-cote-d-ivoire-9789264248557-fr.htm>.

ont été trouvés en contexte organisationnel. Ces deux dernières contributions attestent que le déroulement de la carrière de l'entrepreneur affecte sa perception globale du bien-être, autant que le bien-être global de l'entrepreneur influence la satisfaction qu'il retire de cette carrière et l'intention d'y rester.

8.1.3 Les déterminants des motivations autodéterminées et leurs effets sur la carrière des entrepreneurs

8.1.3.1 Les déterminants des motivations autodéterminées

Il résulte des analyses que le fait d'avoir été anciennement travailleur agricole ou de faire partie de l'élite urbaine ne détermine pas les niveaux d'autonomie des motivations des entrepreneurs; d'où le rejet de H8. Il apparaît identiquement que les motifs de nécessité et d'opportunité, sous-jacents à la décision d'entreprendre, n'influencent pas les niveaux d'autonomie des motivations; d'où également le rejet de H9. En tout état de cause, le passé professionnel de l'entrepreneur, de même que les causes de son changement de carrière pour l'entrepreneuriat, n'ont aucun effet sur les motivations qui l'animent lorsqu'il travaille dans son entreprise. Ainsi, malgré le fait que l'antécédent professionnel peut influencer la rétention à la carrière d'entrepreneur (Block et Koellinger, 2009; Houkes et al., 2003), cela ne se fait pas forcément par des motivations autodéterminées. Par conséquent, en entrepreneuriat, il serait bienséant de ne pas faire d'amalgame, quand il s'agit d'étudier les motivations. Les motivations « actuelles » des entrepreneurs, dans l'exercice de leurs activités, peuvent être absolument disjointes des motivations à entreprendre.

L'absence de relation entre les formes de déplacement de carrière pris en compte par la présente recherche et les motivations, n'exclut pas pour autant la réalité de la dichotomie nécessité/opportunité, comme causes de changement de carrière chez les entrepreneurs agricoles. Une proportion de 24% d'entrepreneurs déclare l'avoir fait par opportunité et 35,7%, l'a fait par nécessité. Ce résultat confirme celui du rapport 2012 de GEM sur l'Afrique subsaharienne (Herrington et Kelly, 2012). Selon ce rapport, les

individus deviennent entrepreneurs plus par nécessité, dans les pays dont l'économie est tirée par les facteurs, comme la Côte d'Ivoire. Néanmoins, le test de χ^2 d'indépendance des deux formes de déplacement de carrière, en l'occurrence l'antécédent professionnel et les dimensions nécessité/opportunité, n'est pas significatif. Cela signifie que le fait d'avoir déplacé sa carrière par nécessité ne se justifie par un antécédent professionnel moins reluisant. L'entrée en entrepreneuriat agricole peut avoir été effectuée par la nécessité d'augmenter les moyens de subsistance, même pour les entrepreneurs qui avaient des options professionnelles relativement gratifiantes.

8.1.3.2 Les effets du dualisme nécessité/opportunité sur la carrière des entrepreneurs

Les résultats de la présente recherche révèlent que le déplacement de carrière suscité par l'opportunité assure un bien-être subjectif statistiquement différent de celui procuré par un déplacement de carrière de nécessité. En clair, les niveaux de bien-être perçus par les entrepreneurs sont dépendants de l'hétérogénéité des causes pour lesquelles ils ont déplacé leurs carrières vers l'entrepreneuriat. Tel est le résultat qui valide l'hypothèse H12. Ce résultat est en accord avec ceux de Amorós et Bosma (2014), pour qui les entrepreneurs d'opportunité affichent un meilleur bien-être subjectif que les entrepreneurs de nécessité, surtout dans les pays à économie tirée par les facteurs, comme la Côte d'Ivoire. Par ailleurs, la dualité nécessité/opportunité a un effet absolument discriminant sur la satisfaction et la rétention de carrière; d'où la validation des hypothèses H10 et H11. En d'autres termes, les entrepreneurs qui ont changé de carrière par opportunité sont plus satisfaits de leur nouvelle carrière, et témoignent d'une plus grande volonté d'y rester, que les entrepreneurs qui l'ont fait par nécessité.

En ce qui concerne la satisfaction de carrière, le résultat de la présente recherche corrobore celui de Block et Koellinger (2009). Ces auteurs avaient imputé leur résultat au fait que la volonté délibérée accroît l'utilité des actions des entrepreneurs, tandis que la contrainte crée une désutilité. En effet, le fait d'avoir déplacé sa carrière vers l'entrepreneuriat par opportunité, occasionne une meilleure valorisation de la carrière

entrepreneuriale, qu'en cas de changement de carrière contraint. Pour la rétention de carrière, si la présente recherche est l'une des premières, à ce jour connues, à montrer un tel résultat, il à noter que cet aboutissement relève quelque peu de l'évidence, puisque la satisfaction et la rétention sont liées par une relation de cause à effet; relation que confirme d'ailleurs la validation de l'hypothèse H4. Il peut en outre être déduit de ce résultat que l'entrepreneuriat d'opportunité occasionne de plus grandes intentions de rester dans la carrière entrepreneuriale, que l'entrepreneuriat de nécessité.

8.2 LES FORCES ET FAIBLESSES DE L'ÉTUDE

La force de la présente recherche est d'avoir fait usage de données primaires, collectées spécialement pour l'étude. Les instruments utilisés à cet effet, ont été choisis pour leur habileté à mesurer les concepts d'intérêts et parce qu'ils ont été éprouvés dans des études antérieures. Cela a valu aux données recueillies d'avoir des niveaux de validité et de fiabilité suffisamment acceptables, pour l'usage qui leur était destiné. Les résultats rendent ainsi compte de la réalité décrite dans la problématique, aussi fidèlement que possible.

Si la présence de la phase de collecte de données constitue une force pour la présente recherche, son déroulement en constitue également une faiblesse. En effet, la population cible de la recherche est composée d'entrepreneurs agricoles. Cette population est dans une certaine mesure non-scolarisée ou ne justifie que d'un niveau d'études primaire. Les nuances parfois difficilement perceptibles entre les items du questionnaire, nécessitent soit une bonne compréhension du français de la part des répondants, ou alors une habileté de l'enquêteur à pouvoir rendre les items compréhensibles. Dans le cas où le langage d'usage des répondants n'est pas le français, une traduction du questionnaire dans le dialecte local est requise; ce qui n'est pas évident à effectuer. En plus du français, sept dialectes locaux ont été utilisés pour l'administration du questionnaire. Cela a nécessité la

mise à contribution de traducteurs et augmenté le risque de dévoiement du sens originel des questions. En clair, la garantie que les entrepreneurs aient répondu aux questions, dans leur sens originel, n'est pas totale. En outre, la plupart des outils utilisés pour le questionnaire a été traduit de l'anglais au français. Des dévoiements de sens originels peuvent avoir été opérés lors de la traduction. Certains de ses outils ont en plus été développés sur des populations non-entrepreneurs. Leur adaptation à l'entrepreneuriat peut avoir faibli leur validité empirique.

Par ailleurs, il convient de noter que l'échantillon utilisé pour l'étude n'est pas représentatif des entrepreneurs agricoles de Côte d'Ivoire, encore moins des entrepreneurs en général. En toute rigueur, cela ne permet pas une généralisation des résultats. Enfin, l'étude a été réalisée de manière transversale. La mesure des motivations des entrepreneurs n'a pas fait l'objet de répétitions dans le temps, pour en vérifier la stabilité; ce qui vaut à l'instrument élaboré de présenter des incertitudes non seulement au niveau de la validité discriminante, mais également au niveau de la stabilité (fidélité).

8.3 LES CONSÉQUENCES DE LA RECHERCHE

8.3.1 Sur plan théorique

Dans une perspective de recherche des déterminants de la rétention des entrepreneurs, relatifs à leur carrière actuelle, la présente recherche s'est intéressée aux motivations. Elle s'est focalisée sur les motivations « actuelles » des entrepreneurs, dans leur travail au sein de leurs entreprises, au lieu d'insister sur les motivations à entreprendre, amplement étudiées. Peu connues et moins documentées, les motivations actuelles sont pourtant plus représentatives de l'activité présente des entrepreneurs. Ces motivations ont été appréhendées sous le prisme de la théorie de l'autodétermination, une théorie inutilisée en entrepreneuriat. La présente recherche a montré l'adéquation empirique de la théorie de l'autodétermination à la mesure de ces motivations « actuelles »

des entrepreneurs. Elle en a tiré un instrument de mesure des motivations des entrepreneurs. Elle s'est également illustrée par l'étude des déterminants de ces motivations et, d'autre part, les effets de ces motivations sur la carrière des entrepreneurs.

Cette étude a ainsi révélé que les motivations différemment autonomes déterminent les niveaux de satisfaction de carrière des entrepreneurs. Il est en outre ressorti des résultats que la rétention de carrière des entrepreneurs et leur bien-être subjectif ne sont pas contingents de la motivation autodéterminée. En revanche, la rétention des entrepreneurs est dépendante de la satisfaction qu'ils retirent de leur carrière; d'où le rôle médiateur de la satisfaction de carrière, entre les motivations autodéterminées et la rétention des entrepreneurs. Il résulte également de cette recherche que la satisfaction et la rétention de carrière sont des prédicteurs du bien-être subjectif des entrepreneurs. Réciproquement, le bien-être subjectif des entrepreneurs est également un déterminant de la satisfaction qu'ils retirent de leur carrière et de leur rétention. Pour récapituler, les déterminants directs de la rétention des entrepreneurs, relatifs à leur carrière actuelle et mis en évidence par la présente étude sont la satisfaction de carrière et le bien-être subjectif. Les motivations autodéterminées sont des prédicteurs indirects de la rétention des entrepreneurs, par la médiation de la satisfaction de carrière.

La recherche a également prouvé que la motivation au travail des entrepreneurs, décrite par la TAD, n'est aucunement tributaire des causes de nécessité/d'opportunité qui les ont conduites à l'entrepreneuriat, encore moins de leurs antécédents professionnels. Si GEM a montré que le dualisme nécessité opportunité a un effet sur le bien-être subjectif des entrepreneurs, sur la viabilité des entreprises, et que d'autres recherches ont montré l'effet de ce dualisme sur la satisfaction de carrière des entrepreneurs, aucune étude connue n'a examiné de manière explicite le lien entre le dualisme nécessité/opportunité et la rétention des entrepreneurs. La présente recherche l'a faite et a montré qu'une entrée en entrepreneuriat par opportunité, occasionne une meilleure intention de rester entrepreneur, qu'une entrée pour cause de nécessité.

8.3.2 Sur plan managérial

L'étude a également prouvé que les entrepreneurs agricoles en Côte d'Ivoire ont des motivations majoritairement autonomes et sont plutôt satisfaits de leur carrière, au point de vouloir y rester. Elle montre en outre que retenir les entrepreneurs dans leur profession est subordonnée à de meilleures satisfaction de la carrière et bien-être. Ces informations sont utiles pour les décideurs politiques, dans une perspective de promotion de l'entrepreneuriat agricole en Côte d'Ivoire.

Il est également ressorti des résultats que le bien-être subjectif des entrepreneurs présente une ambivalence, malgré les hauts niveaux d'autonomie de leurs motivations et de satisfaction qu'ils retirent de leur carrière. Il est vrai que les conjonctures économique et politique qui prévalent en Côte d'Ivoire ont été tenues pour responsables de fait de cette situation. Cependant aucune preuve tangible ne permet de certifier cette interprétation des résultats, à *fortiori* de la valider auprès des décideurs locaux. Cela augure de la nécessité de recherches supplémentaires.

8.3.3 Sur plan des perspectives de recherches futures

En ce qui concerne le bien-être subjectif des entrepreneurs, des études ultérieures pourraient vérifier l'interprétation émise. Mieux, elles pourraient rechercher les déterminants du bien-être subjectif des entrepreneurs agricoles, en plus de la satisfaction et de la rétention de carrière, qu'a relevé la présente recherche. Cela permettra de produire un modèle suffisamment ajusté et pertinent, pour être utile aux décideurs locaux. Cela constituera également une connaissance supplémentaire en entrepreneuriat.

Par ailleurs, l'usage de la TAD en entrepreneuriat n'étant pas encore éprouvé, des travaux équivalents, à réaliser dans d'autres secteurs d'activités ou dans plusieurs secteurs d'activités conjointement, pourraient permettre de solidifier le *corpus* de recherche. Ces travaux pourraient être en plus de type longitudinal, afin de produire un

instrument de mesure des motivations, à validité discriminante et à stabilité adéquate (fidélité); instrument qui pourrait être plus précis et utiles à certains praticiens, parties prenantes à l'activité de l'entrepreneur. En plus, afin d'entériner la pertinence de l'utilisation de la TAD en l'entrepreneuriat, des recherches ultérieures pourraient comparer son usage à ceux d'autres théories de la motivation au travail. Enfin, la présente étude s'est également intéressée à la rétention des entrepreneurs et à leur bien-être, deux thématiques fondamentales en entrepreneuriat, et pourtant peu étudiées. Les résultats ont mis en évidence certains prédictors de ces deux concepts chez les entrepreneurs. D'autres études devraient approfondir les recherches sur ces thématiques.

CONCLUSION

L'objet de la présente étude était d'évaluer les motivations qui animent les entrepreneurs, dans leur travail actuel, au sein de leurs entreprises, et d'en rechercher les effets sur la satisfaction de carrière, la rétention et le bien-être des entrepreneurs. La problématique de fond est celle de la recherche des prédicteurs de la rétention des entrepreneurs, relatifs à leur activité actuelle. L'étude a fait l'hypothèse que les motivations actuelles des entrepreneurs expliquent la satisfaction qu'ils retirent de leur carrière, leur rétention et leur bien-être subjectif, la satisfaction et le bien-être étant contingent de la rétention. L'étude a par ailleurs supposé que les antécédents de l'entrepreneur, à savoir sa profession pré-entrepreneuriale et le dualisme nécessité/opportunité qui a suscité son déplacement de carrière vers l'entrepreneuriat, sont des sources de différenciation de ses motivations et de sa rétention. Les motivations ont été appréhendées par la théorie de l'autodétermination, une théorie du reste inutilisée en entrepreneuriat.

Il ressort du modèle étudié que de nombreuses hypothèses de départ ont été vérifiées. Principalement, la théorie de l'autodétermination s'est trouvée être un cadre approprié pour l'examen des motivations des entrepreneurs. Les entrepreneurs agricoles qui sont les sujets de la recherche, ont témoigné de motivations majoritairement autonomes. Les motivations autodéterminées ont un effet direct sur la satisfaction de carrière des entrepreneurs, et constituent des prédicteurs de la rétention, par la médiation de leur satisfaction. Au titre des autres prédicteurs de la rétention des entrepreneurs, leur satisfaction et leur bien-être sont significatifs. Cette relation est triangulée au niveau des trois facteurs que sont la satisfaction, la rétention des entrepreneurs et leur bien-être subjectif, les uns étant les prédicteurs des autres. Il apparaît en outre que le dualisme nécessité/opportunité a un effet sur la rétention des entrepreneurs. Seuls les antécédents n'ont pas d'effet discriminant sur les motivations des entrepreneurs.

En définitive, cette étude a globalement été menée de manière exploratoire sur trois niveaux : celui du contexte, le genre est une première en Côte d'Ivoire; celui des motivations actuelles des entrepreneurs au travail, dans leurs entreprises, une perspective peu explorée en entrepreneuriat; celui de la théorie de l'autodétermination, jusqu'alors inexploitée en entrepreneuriat. Il ressort des résultats significatifs que, eu égard à l'importance économique de l'activité de l'entrepreneur agricole en Côte d'Ivoire, des recherches sur les aspects attitudinaux et cognitifs de sa carrière doivent être récurrentes. Il importe également que la théorie de l'autodétermination soit usitée en entrepreneuriat, sur des thématiques relatives à la dynamique des motivations et leur impact sur les performances des actions des entrepreneurs. Enfin, si tant il est vrai que les motivations jouent un rôle dans la performance des entreprises, les motivations actuelles de l'entrepreneur devraient être mieux explorées en recherche, car elles peuvent renseigner sur le déroulement de la carrière entrepreneuriale.

LES RÉFÉRENCES

- Acs, Z. J., Desai, S. et Hessels, J. (2008). Entrepreneurship, economic development and institutions. *Small business economics*, 31 (3), 219-234.
- Acs, Z. J. et Varga, A. (2005). Entrepreneurship, agglomeration and technological change. *Small Business Economics*, 24 (3), 323-334.
- Affou Y. S. (1990). La relève paysanne en Côte d'Ivoire: étude d'expériences vivrières.
- Albaladejo, C., de Sartre, X. A. et Gasselin, P. (2012). Agriculture entrepreneuriale et destruction du travail dans la pampa argentine. *Etudes rurales* (2), 177-192.
- Amorós, J. E. et Bosma, N. (2014). Global entrepreneurship monitor 2013 global report. *Recovered on February*, 28, 2014.
- Arthur, M. B., Hall, D. T. et Lawrence, B. S. (1989). *Handbook of career theory*: Cambridge University Press.
- Arthur, M. B., Khapova, S. N. et Wilderom, C. P. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of organizational behavior*, 26 (2), 177-202.
- Avit, J.-B. L., Pedia, P. L. et Sankaré, Y. (1999). Diversité biologique de la Côte d'Ivoire. *Ministère de l'environnement et de la forêt. Monographie, Stratégie et Plan d'Action sur la Diversité Biologique. Monographie, Stratégie et Plan d'Action sur la Diversité Biologique.*
- Balac, R. (1994). L'acheminement du système d'économie de plantation vers un blocage structurel. Eléments d'analyse d'une crise. *Coloquio Crises, ajustements et recompositions en Côte d'Ivoire: la remise en cause d'un modèle.*
- Balac, R. (2000). Les économies pionnières prédatrices du milieu forestier: le cas de l'économie de plantation en Côte d'Ivoire. *Société d'écologie humaine*, 429-438.
- Baruch, Y. (2004). Transforming careers: from linear to multidirectional career paths: organizational and individual perspectives. *Career development international*, 9 (1), 58-73.

- Baruch, Y. et Rosenstein, E. (1992). Human resource management in Israeli firms: planning and managing careers in high technology organizations. *International Journal of Human Resource Management*, 3 (3), 477-495.
- Baumol, W. J. (1993). Formal entrepreneurship theory in economics: Existence and bounds. *Journal of business venturing*, 8 (3), 197-210.
- Beauchemin, C. (2005). Les migrations et l'effritement du modèle ivoirien: chronique d'une guerre annoncée? *Critique internationale* (3), 19-42.
- Bélières, J.-F., Bosc, P.-M. et Faure. (2002). *Quel avenir pour les agricultures familiales d'Afrique de l'Ouest dans un contexte libéralisé?* : International Institute for Environment and Development.
- Biddle, S. J., Chatzisarantis, N. et Hagger, M. (2001). 1. Théorie de l'autodétermination dans le domaine du sport et de l'exercice physique. Dans *Théories de la motivation et pratiques sportives* (pp. 17-55): Presses Universitaires de France.
- Blais, M. R., Brière, N. M., Lachance, L., Riddle, A. S. et Vallerand, R. (1993). L'inventaire des motivations au travail de Blais. *Revue québécoise de psychologie*, 14 (3), 185-215.
- Blais, M. R., Sabourin, S., Boucher, C. et Vallerand, R. J. (1990). Toward a motivational model of couple happiness. *Journal of personality and Social Psychology*, 59 (5), 1021.
- Blais, R. A. et Toulouse, J.-M. (1990). Les motivations des entrepreneurs: une étude empirique de 2278 fondateurs d'entreprises dans 14 pays. *Revue internationale PME: Économie et gestion de la petite et moyenne entreprise*, 3 (3-4), 269-300.
- Blein, R., Soulé, B. G., Faivre-Dupaigre, B. et Yérima, B. (2008). Les potentialités agricoles de l'Afrique de l'Ouest. *CEDEAO, Farm*.
- Block, J. et Koellinger, P. (2009). I can't get no satisfaction—Necessity entrepreneurship and procedural utility. *Kyklos*, 62 (2), 191-209.
- Block, J. H. et Wagner, M. (2010). Necessity and opportunity entrepreneurs in Germany: Characteristics and earnings differentials. *Schmalenbach Business Review*, 62, 154-174.

- Boudreau, J. W., Boswell, W. R. et Judge, T. A. (2001). Effects of personality on executive career success in the United States and Europe. *Journal of vocational behavior*, 58 (1), 53-81.
- Bowling, N. A., Eschleman, K. J. et Wang, Q. (2010). A meta-analytic examination of the relationship between job satisfaction and subjective well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83 (4), 915-934.
- Brigham, K. H., De Castro, J. O. et Shepherd, D. A. (2007). A Person-Organization Fit Model of Owner-Managers' Cognitive Style and Organizational Demands. *Entrepreneurship theory and practice*, 31 (1), 29-51.
- Burke, R., Vinnicombe, S. et Terjesen, S. (2005). Senior women managers' transition to entrepreneurship: Leveraging embedded career capital. *Career Development International*, 10 (3), 246-259.
- Carrasco, R. (1999). Transitions to and from self-employment in Spain: an empirical analysis. *oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 61 (3), 315-341.
- Carsrud, A. et Brännback, M. (2011). Entrepreneurial motivations: what do we still need to know? *Journal of Small Business Management*, 49 (1), 9-26.
- Carter, N. M., Gartner, W. B., Shaver, K. G. et Gatewood, E. J. (2003). The career reasons of nascent entrepreneurs. *Journal of Business Venturing*, 18 (1), 13-39.
- Chaléard, J.-L. (1996). *Temps des villes, temps des vivres: l'essor du vivrier marchand en Côte d'Ivoire*: KARTHALA Editions.
- Chaléard, J.-L. et Dubresson, A. (1989). Un pied dedans, un pied dehors: à propos du rural et de l'urbain en Côte d'Ivoire. *Tropiques, lieux et liens*, 277-290.
- Chauveau, J.-P. (1995). Pression foncière, cycle domestique et crise économique. *Etude de cas en Côte d'Ivoire forestière. In " Dynamiques des systèmes agraires. Terre, terroir, territoire. Les tensions foncières"(C. Blanc-Pamard and L. Cambrézy, eds.), Vol. Coll. Colloques et séminaires*, 107-130.
- Chauveau, J.-P. (2002). La loi ivoirienne de 1998 sur le domaine foncier rural et l'agriculture de plantation villageoise: une mise en perspective historique et sociologique. *Land Reform. Land Settlement and Coopératives= Réforme Agraire. Colonisation et Coopératives Agricoles= Reforma Agraria. Colonizacion y Cooperativas* (1), 62-79.

- Chauveau, J.-P. et Richard, J. (1977). Une "périphérie recentrée": à propos d'un système local d'économie de plantation en Côte d'Ivoire (Recentring a Periphery. A Local System of Plantation Economy in the Ivory Coast). *Cahiers d'études africaines*, 485-523.
- Claquin, P. et Chabane, M. (2013). L'agriculture au cœur des stratégies de développement. *Centre d'Etudes et de Prospective*, 8.
- Cogneau, D. et Mesplé-Somps, S. (2002). L'économie ivoirienne, la fin du mirage? *DIAL Document de travail*, 18.
- Cogneau, D. et Mesplé-Somps, S. (2003). Les illusions perdues de l'économie ivoirienne et la crise politique. *Afrique contemporaine* (2), 87-104.
- Comrey, A. L. et Lee, H. B. (2013). *A first course in factor analysis*: Psychology Press.
- Conceição, P. et Bandura, R. (2008). Measuring subjective wellbeing: A summary review of the literature. *United Nations Development Programme (UNDP) Development Studies, Working Paper*.
- Contamin, B. et Losch, B. (2000). Côte d'Ivoire: la voie étroite. *Politique africaine* (1), 117-128.
- Conte, B. (2005). La responsabilité du FMI et de la Banque mondiale dans le conflit en Côte d'Ivoire. *Études internationales*, 36 (2), 219-229.
- Cooper, A. C. et Artz, K. W. (1995). Determinants of satisfaction for entrepreneurs. *Journal of Business Venturing*, 10 (6), 439-457.
- Costa, S. F., Caetano, A. et Santos, S. C. (2016). Entrepreneurship as a career option: do temporary workers have the competencies, intention and willingness to become entrepreneurs? *The Journal of Entrepreneurship*, 25 (2), 129-154.
- Cour, J.-M. (2007). Peuplement, urbanisation et développement rural en Afrique subsaharienne: un cadre d'analyse démo-économique et spatial. *Afrique contemporaine* (3), 363-401.
- Crede, M., Chernyshenko, O. S., Stark, S., Dalal, R. S. et Bashshur, M. (2007). Job satisfaction as mediator: An assessment of job satisfaction's position within the nomological network. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80 (3), 515-538.

- Creswell, J. W. et Miller, D. L. (2000). Determining validity in qualitative inquiry. *Theory into practice*, 39 (3), 124-130.
- Dabin, B. et Maignien, R. (1979). Les principaux sols d'Afrique de l'Ouest et leurs potentialités agricoles. *Cahiers ORSTOM, série Pédologie*, 4, 235-257.
- de La Vaissière, P. (1982). Evolution structurelle 1965-1975 de l'économie de plantation en Côte-d'Ivoire: croissance sans changements techniques? *Économie rurale*, 147 (1), 102-110.
- Deci, E. L., La Guardia, J. G., Moller, A. C., Scheiner, M. J. et Ryan, R. M. (2006). On the benefits of giving as well as receiving autonomy support: Mutuality in close friendships. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 32 (3), 313-327.
- Deci, E. L., Olafsen, A. H. et Ryan, R. M. (2017). Self-determination theory in work organizations: the state of a science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4 (1).
- Deci, E. L. et Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological inquiry*, 11 (4), 227-268.
- Deci, E. L. et Ryan, R. M. (2008a). Favoriser la motivation optimale et la santé mentale dans les divers milieux de vie. *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*, 49 (1), 24.
- Deci, E. L. et Ryan, R. M. (2008b). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian psychology/Psychologie canadienne*, 49 (3), 182.
- Defillippi, R. J. et Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: A competency-based perspective. *Journal of organizational behavior*, 15 (4), 307-324.
- Delmar, F. et Wiklund, J. (2008). The effect of small business managers' growth motivation on firm growth: A longitudinal study. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 32 (3), 437-457.
- Diener, E. et Biswas-Diener, R. (2002). Will money increase subjective well-being? *Social indicators research*, 57 (2), 119-169.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J. et Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of personality assessment*, 49 (1), 71-75.

- Diener, E. et Seligman, M. E. (2004). Beyond money toward an economy of well-being. *Psychological science in the public interest*, 5 (1), 1-31.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E. et Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological bulletin*, 125 (2), 276-302.
- Djato, K. K. (2001). Crédit agricole et efficacité de la production agricole en Côte d'Ivoire. *Économie rurale*, 263 (1), 92-104.
- Dobrev, S. D. et Barnett, W. P. (2005). Organizational roles and transition to entrepreneurship. *Academy of Management Journal*, 48 (3), 433-449.
- Dolan, P., Peasgood, T. et White, M. (2008). Do we really know what makes us happy? A review of the economic literature on the factors associated with subjective well-being. *Journal of economic psychology*, 29 (1), 94-122.
- Douglas, E. J. et Shepherd, D. A. (2000). Entrepreneurship as a utility maximizing response. *Journal of Business Venturing*, 15 (3), 231-251.
- Douglas, E. J. et Shepherd, D. A. (2002). Self-employment as a career choice: Attitudes, entrepreneurial intentions, and utility maximization. *Entrepreneurship theory and practice*, 26 (3), 81-90.
- Dozon, J.-P. (2000). La Côte d'Ivoire entre démocratie, nationalisme et ethnonationalisme. *Politique africaine* (2), 45-62.
- Drucker, P. F. (1985). Harvard Business Reviewe.
- Dufour, A., Bernard, C. et Angelucci, M. A. (2003). Reconstruction des identités professionnelles autour de la multi-fonctionnalité de l'agriculture. L'exemple des Coteaux du Lyonnais. *Ruralia. Sciences sociales et mondes ruraux contemporains* (12/13).
- Durufilé, G. (1988). *L'ajustement structurel en Afrique: Sénégal, Côte d'Ivoire, Madagascar* (Vol. 25): KARTHALA Editions.
- Dyer Jr, W. G. (1994). Toward a theory of entrepreneurial careers. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 19 (2), 7-22.
- Edelman, L. F., Brush, C. G., Manolova, T. S. et Greene, P. G. (2010). Start-up motivations and growth intentions of minority nascent entrepreneurs. *Journal of Small Business Management*, 48 (2), 174-196.

- Ellenbecker, C. H. (2004). A theoretical model of job retention for home health care nurses. *Journal of advanced nursing*, 47 (3), 303-310.
- Estay, C., Durrieu, F. et Diop, P. M. (2011). Motivation entrepreneuriale et logique d'action du créateur. *Revue internationale PME: économie et gestion de la petite et moyenne entreprise*, 24 (1), 135-165.
- Evans, D. S. et Leighton, L. S. (1989). Some empirical aspects of entrepreneurship. *The American Economic Review*, 79 (3), 519-535.
- Fayolle, A. (2003). *Le métier de créateur d'entreprise*: Ed. d'Organisation.
- Forest, J. et Mageau, G. A. (2008). La motivation au travail selon la théorie de l'autodétermination. *Psychologie Québec*, 25 (5), 33-36.
- Fortin, F. (1994). Propriétés métrologiques des instruments de mesure (fidélité-validité). *Recherche en Soins Infirmiers*, 39, 58-62.
- Gafsi, M. (2006). Exploitation agricole et agriculture durable. *Cahiers agricultures*, 15 (6), 491-497.
- Gafsi, M. (2007). *Exploitations agricoles familiales en Afrique de l'Ouest et du Centre: enjeux, caractéristiques et éléments de gestion*: Editions Quae.
- Gagné, M. (2014). *The Oxford handbook of work engagement, motivation, and self-determination theory*: Oxford University Press, USA.
- Gagné, M. et Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational behavior*, 26 (4), 331-362.
- Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M.-H., Aubé, C., Morin, E. et Malorni, A. (2010). The Motivation at Work Scale: Validation evidence in two languages. *Educational and psychological measurement*, 70 (4), 628-646.
- Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., Van den Broeck, A., Aspel, A. K., et al. (2015). The multidimensional work motivation scale: Validation evidence in seven languages and nine countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24 (2), 178-196.

- Galletta, M., Portoghese, I. et Battistelli, A. (2011). Intrinsic motivation, job autonomy and turnover intention in the Italian healthcare: The mediating role of affective commitment. *Journal of Management research*, 3 (2), 1.
- Gartner, W. B. (1989). Some suggestions for research on entrepreneurial traits and characteristics. *Entrepreneurship theory and practice*, 14 (1), 27-37.
- Gartner, W. B., Mitchell, T. R. et Vesper, K. H. (1989). A taxonomy of new business ventures. *Journal of Business Venturing*, 4 (3), 169-186.
- Gilad, B. et Levine, P. (1986). A behavioral model of entrepreneurial supply. *Journal of small business management*, 24, 45.
- Girard, G., Sircoulon, J. et Touchebeuf de Lussigny, P. (1971). Le milieu naturel de la Côte d'Ivoire.
- Gray, J. (1998). Family farms in the Scottish borders: a practical definition by hill sheep farmers. *Journal of Rural Studies*, 14 (3), 341-356.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S. et Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of management Journal*, 33 (1), 64-86.
- Gries, T. et Naudé, W. (2011). Entrepreneurship and human development: A capability approach. *Journal of Public Economics*, 95 (3), 216-224.
- Griffon, M. (1999). Développement durable et agriculture: la révolution doublement verte. *Cahiers Agricultures*, 8 (4), 259-267.
- Gutteridge, T. G. et Leibowitz, Z. B. (1993). A new look at organizational career development. *People and Strategy*, 16 (2), 71.
- Hall, D. T. et Chandler, D. E. (2005). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of organizational behavior*, 26 (2), 155-176.
- Hayward, M. L., Shepherd, D. A. et Griffin, D. (2006). A hubris theory of entrepreneurship. *Management Science*, 52 (2), 160-172.
- Hechavarria, D. M. et Reynolds, P. D. (2009). Cultural norms & business start-ups: the impact of national values on opportunity and necessity entrepreneurs. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 5 (4), 417-437.

- Heckhausen, H. (1977). Achievement motivation and its constructs: A cognitive model. *Motivation and emotion*, 1 (4), 283-329.
- Hellman, C. M. (1997). Job satisfaction and intent to leave. *The Journal of Social Psychology*, 137 (6), 677-689.
- Herrington, M. et Kelly, D. (2012). African entrepreneurship: Sub-Saharan African regional report. *Global Entrepreneurship Monitor*.
- Herron, L. et Robinson, R. B. (1993). A structural model of the effects of entrepreneurial characteristics on venture performance. *Journal of Business Venturing*, 8 (3), 281-294.
- Herron, L. et Sapienza, H. J. (1992). The entrepreneur and the initiation of new venture launch activities. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 17 (1), 49-55.
- Hervieu, B. (2002). La multifonctionnalité de l'agriculture: genèse et fondements d'une nouvelle approche conceptuelle de l'activité agricole. *Cahiers agricultures*, 11 (6), 415-419.
- Heslin, P. A. (2003). Self-and other-referent criteria of career success. *Journal of Career Assessment*, 11 (3), 262-286.
- Hessels, J., Van Gelderen, M. et Thurik, R. (2008). Entrepreneurial aspirations, motivations, and their drivers. *Small Business Economics*, 31 (3), 323-339.
- Hooper, D. (2012). Exploratory factor analysis.
- Hopp, C. et Stephan, U. (2012). The influence of socio-cultural environments on the performance of nascent entrepreneurs: Community culture, motivation, self-efficacy and start-up success. *Entrepreneurship & Regional Development*, 24 (9-10), 917-945.
- Houkes, I., Janssen, P. P., de Jonge, J. et Nijhuis, F. J. (2001). Specific relationships between work characteristics and intrinsic work motivation, burnout and turnover intention: A multi-sample analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10 (1), 1-23.
- Houkes, I., Janssen, P. P., Jonge, J. et Bakker, A. B. (2003). Specific determinants of intrinsic work motivation, emotional exhaustion and turnover intention: A multisample longitudinal study. *Journal of Occupational and organizational Psychology*, 76 (4), 427-450.

- Hugon, P., Vimard, P. et Tapinos, G. P. (2001). *La Côte d'Ivoire à l'aube du XXI^e siècle: défis démographiques et développement durable*: KARTHALA Editions.
- Hytti, U. (2010). Contextualizing entrepreneurship in the boundaryless career. *Gender in Management: An International Journal*, 25 (1), 64-81.
- Janssen, P. P., De Jonge, J. et Bakker, A. B. (1999). Specific determinants of intrinsic work motivation, burnout and turnover intentions: a study among nurses. *Journal of advanced nursing*, 29 (6), 1360-1369.
- Judge, T. A. et Bretz Jr, R. D. (1994). Political influence behavior and career success. *Journal of management*, 20 (1), 43-65.
- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W. et Bretz, R. D. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel psychology*, 48 (3), 485-519.
- Judge, T. A. et Locke, E. A. (1993). Effect of dysfunctional thought processes on subjective well-being and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 78 (3), 475.
- Katz, J. A. (1994). Modelling entrepreneurial career progressions: concepts and considerations. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 19 (2), 23-40.
- Kelley, D., Singer, S. et Herrington, M. (2016). 2015/2016 Global Report. *GEM Global Entrepreneurship Monitor, Babson College, Universidad del Desarrollo, Universiti Tun Abdul Razak, Tecnológico de Monterrey, International Council for Small Business (ICSB), Wellesley, MA*.
- Keyes, C. L., Shmotkin, D. et Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: the empirical encounter of two traditions. *Journal of personality and social psychology*, 82 (6), 1007.
- Kidd, J. M. (1998). Emotion: An absent presence in career theory. *Journal of vocational behavior*, 52 (3), 275-288.
- Kinimo, R. Y. (1985). Recherche sur l'équilibre financier d'un programme de crédit agricole en Côte-d'Ivoire. *Économie rurale*, 170 (1), 36-38.
- Kirk, J. et Belovics, R. (2006). Counseling would-be entrepreneurs. *Journal of Employment Counseling*, 43 (2), 50.

- Kuratko, D. F., Hornsby, J. S. et Naffziger, D. W. (1997). An examination of owner's goals in sustaining entrepreneurship. *Journal of small business management*, 35 (1), 24.
- Laurent, C., Maxime, F., Mazé, A. et Tichit, M. (2003). Multifonctionnalité de l'agriculture et modèles de l'exploitation agricole. *Economie rurale*, 273 (1), 134-152.
- Laurent, C. et Rémy, J. (2000). L'exploitation agricole en perspective. *Le Courrier de l'environnement de l'INRA* (41), 5-22.
- Léonard, E. et Vimard, P. (2005). *Crises et recompositions d'une agriculture pionnière en Côte d'Ivoire: dynamiques démographiques et changements économiques dans le Bas-Sassandra*: KARTHALA Editions.
- Mak, B. L. et Sockel, H. (2001). A confirmatory factor analysis of IS employee motivation and retention. *Information & management*, 38 (5), 265-276.
- Mau, W.-C. J., Ellsworth, R. et Hawley, D. (2008). Job satisfaction and career persistence of beginning teachers. *International Journal of Educational Management*, 22 (1), 48-61.
- Mazoyer, M. et Roudart, L. (1997). *Histoire des agricultures du monde*: ULB--Université Libre de Bruxelles.
- Mazrui, A. A. (1998). *L'Afrique depuis 1935* (Vol. 8): UNESCO.
- Mboumba, M. (1978). *Lutte contre les Glossines au Gabon (foyer de l'estuaire)*. Communications présentées au Rapport final de la... conférence technique de l'OCEAC-Organisation de coordination pour la lutte contre les endemies en Afrique Centrale.
- McGillivray, M. (2007). Human well-being: Issues, concepts and measures. Dans *Human Well-Being* (pp. 1-22): Springer.
- McGillivray, M. et Clarke, M. (2006). Human well-being: Concepts and measures. *Understanding human well-being*, 3-16.
- Michailof, S. (2005). Côte-d'Ivoire 2005: bienvenue sur le Titanic! *Commentaire* (2), 392-404.

- Mitchell, R. K., Busenitz, L., Lant, T., McDougall, P. P., Morse, E. A. et Smith, J. B. (2002). Toward a theory of entrepreneurial cognition: Rethinking the people side of entrepreneurship research. *Entrepreneurship theory and practice*, 27 (2), 93-104.
- Mundler, P. et Rémy, J. (2012). L'exploitation familiale à la française: une institution dépassée? *L'Homme et la Société* (1), 161-179.
- Naffziger, D. W., Hornsby, J. S. et Kuratko, D. F. (1994). A proposed research model of entrepreneurial motivation. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 18 (3), 29-43.
- Naudé, W. (2013). Entrepreneurship and economic development: Theory, evidence and policy. *Evidence and Policy. IZA Discussion Paper* (7507).
- Obschonka, M., Goethner, M., Silbereisen, R. K. et Cantner, U. (2012). Social identity and the transition to entrepreneurship: The role of group identification with workplace peers. *Journal of Vocational Behavior*, 80 (1), 137-147.
- Olivier-Salvagnac, V. et Legagneux, B. (2013). L'agriculture de firme: un fait émergent dans le contexte agricole français? *Etudes rurales* (2), 77-97.
- Osborne, J. W. et Costello, A. B. (2009). Best practices in exploratory factor analysis: Four recommendations for getting the most from your analysis. *Pan-Pacific Management Review*, 12 (2), 131-146.
- Oswald, A. J. (1997). Happiness and economic performance. *The economic journal*, 107 (445), 1815-1831.
- Oswald, A. J. et Wu, S. (2010). Objective confirmation of subjective measures of human well-being: Evidence from the USA. *Science*, 327 (5965), 576-579.
- Parasuraman, S., Purohit, Y. S., Godshalk, V. M. et Beutell, N. J. (1996). Work and family variables, entrepreneurial career success, and psychological well-being. *Journal of vocational behavior*, 48 (3), 275-300.
- Parent, J. (1957). Agriculture et développement économique. *Revue économique*, 8 (2), 282-296.
- Pavot, W. et Diener, E. (2008). The satisfaction with life scale and the emerging construct of life satisfaction. *The Journal of Positive Psychology*, 3 (2), 137-152.

- Pelissier, P. (1974). Agriculture et développement l'exemple de la Côte-d'Ivoire. Présentation. *Bulletin de l'Association de géographes français*, 51 (415), 81-85.
- Poulin, J. E. et Walter, C. A. (1992). Retention plans and job satisfaction of gerontological social workers. *Journal of Gerontological Social Work*, 19 (1), 99-114.
- Powo Fosso, B. (2000). Les déterminants des faillites bancaires dans les pays en développement: le cas des pays de l'Union économique et monétaire Ouest-africaine (UEMOA).
- Ramlall, S. (2004). A review of employee motivation theories and their implications for employee retention within organizations. *Journal of American Academy of Business*, 5 (1/2), 52-63.
- Reynolds, P., Bosma, N., Autio, E., Hunt, S., De Bono, N., Servais, I., et al. (2005). Global entrepreneurship monitor: Data collection design and implementation 1998-2003. *Small business economics*, 24 (3), 205-231.
- Reynolds, P. D., Camp, S., Bygrave, W., Autio, E. et Hay, M. (2002). Global entrepreneurship monitor gem 2001 summary report. *London Business School and Babson College*.
- Robichaud, Y. et McGraw, E. (2008). Les motivations entrepreneuriales comme facteur explicatif de la taille des entreprises. *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, 21 (1), 59-73.
- Robichaud, Y., McGraw, E. et Alain, R. (2001). Toward the development of a measuring instrument for entrepreneurial motivation. *Journal of developmental entrepreneurship*, 6 (2), 189.
- Robichaud, Y., McGraw, E., Cachon, J.-C. et Haq, R. (2013). L'influence des motivations entrepreneuriales sur la performance des PME. *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, 26 (4), 409-428.
- Roussel, P. et ., L. i. d. r. s. l. r. h. e. l. e. (2000). *La motivation au travail: concept et théories*: LIRHE, Université des sciences sociales de Toulouse.
- Ryan, R. et Deci, E. (2017). Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness. *New York: Guilford Publishing*.
- Ryan, R. M. et Deci, E. L. (2000a). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary educational psychology*, 25 (1), 54-67.

- Ryan, R. M. et Deci, E. L. (2000b). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American psychologist*, 55 (1), 68.
- Ryan, R. M. et Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual review of psychology*, 52 (1), 141-166.
- Sangare, A., Koffi, E., Akamou, F. et Fall, C. (2008). État des ressources phytogénétiques pour l'alimentation et l'agriculture: Second rapport national, Ministère de l'Agriculture de Côte d'Ivoire, 2009. *Sultan B., Janicot S., Baron C., Dingkuhn M., Muller B., Traoré SB et Sarr B. Les impacts agronomiques du climat en Afrique de l'Ouest: une illustration des problèmes majeurs, Sécheresse*, 19 (1), 29-37.
- Santos, J. R. A. (1999). Cronbach's alpha: A tool for assessing the reliability of scales. *Journal of extension*, 37 (2), 1-5.
- Sarrazin, P., Pelletier, L., Deci, E. et Ryan, R. (2011). Nourrir une motivation autonome et des conséquences positives dans différents milieux de vie: les apports de la théorie de l'autodétermination. *Traité de psychologie positive. Bruxelles: De Boeck*, 273-312.
- Sawadogo, A. (1974). La stratégie du développement de l'agriculture en Côte-d'Ivoire. *Bulletin de l'Association de géographes français*, 51 (415), 87-103.
- Schjoedt, L. et Shaver, K. G. (2007). Deciding on an entrepreneurial career: A test of the pull and push hypotheses using the panel study of entrepreneurial dynamics data. *Entrepreneurship theory and practice*, 31 (5), 733-752.
- Schmitt-Rodermund, E. (2004). Pathways to successful entrepreneurship: Parenting, personality, early entrepreneurial competence, and interests. *Journal of Vocational Behavior*, 65 (3), 498-518.
- Segal, G., Borgia, D. et Schoenfeld, J. (2005). The motivation to become an entrepreneur. *International journal of Entrepreneurial Behavior & research*, 11 (1), 42-57.
- Shane, S. (2010). *Born entrepreneurs, born leaders: How your genes affect your work life*: Oxford University Press.

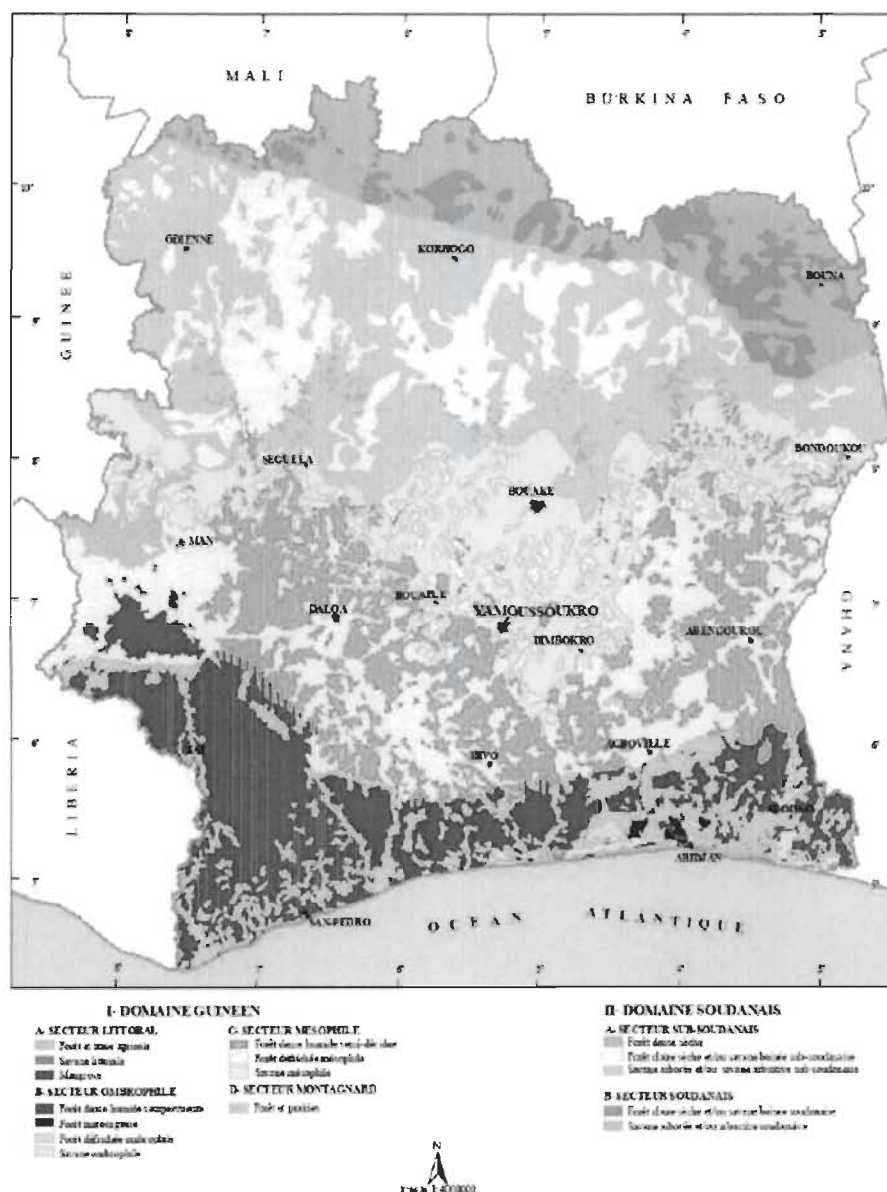
- Shane, S., Locke, E. A. et Collins, C. J. (2003). Entrepreneurial motivation. *Human resource management review*, 13 (2), 257-279.
- Shapero, A. et Sokol, L. (1982). The social dimensions of entrepreneurship. *Encyclopedia of entrepreneurship*, 72-90.
- Sinclair, R. F. (2008). *The first step toward a theory of the entrepreneurial career*. Communications présentées au United States Association for Small Business and Entrepreneurship. Conference Proceedings.
- Smart, R. et Peterson, C. (1994). Stability versus Transition in Women' s Career Development: A Test of Levinson' s Theory. *Journal of Vocational Behavior*, 45 (3), 241-260.
- St-Jean, E. et Jacquemin, A. (2012). Le doute entrepreneurial comme facteur de changement : impact de l'accompagnement d'un mentor. *Revue Interdisciplinaire sur le Management, l'Humanisme et l'Entreprise* (3), 82-96.
- St-Jean, É. et Mathieu, C. (2015). Developing Attitudes Toward an Entrepreneurial Career Through Mentoring The Mediating Role of Entrepreneurial Self-Efficacy. *Journal of Career Development*, 42 (4), 325-338.
- Steers, R. M., Mowday, R. T. et Shapiro, D. L. (2004). Introduction to special topic forum: The future of work motivation theory. *The Academy of Management Review*, 29 (3), 379-387.
- Stones, M. J. et Kozma, A. (1985). Structural relationships among happiness scales: A second order factorial study. *Social Indicators Research*, 17 (1), 19-28.
- Sullivan, S. E. et Baruch, Y. (2009). Advances in career theory and research: A critical review and agenda for future exploration. *Journal of management*, 35 (6), 1542-1571.
- Taylor, M. P. (1999). Survival of the fittest? An analysis of self-employment duration in Britain. *The Economic Journal*, 109 (454), 140-155.
- Goula, B. T. A., Konan, B., Brou, Y. T., Issiaka, S., Fadika, V. et Srohourou, B. (2007). Estimation des pluies exceptionnelles journalières en zone tropicale: cas de la Côte d'Ivoire par comparaison des lois lognormale et de Gumbel. *Hydrological Sciences Journal*, 52 (1), 49-67.

- Tremblay, M. A., Blanchard, C. M., Taylor, S., Pelletier, L. G. et Villeneuve, M. (2009). Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale: Its value for organizational psychology research. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement*, 41 (4), 213.
- Triplet, A.-C. (2015). Internationalisation et transformation du système éducatif en situation de post-conflit. *Revue Tiers Monde* (3), 29-48.
- Valéau, P. (2006). L'accompagnement des entrepreneurs durant les périodes de doute. *Revue de l'Entrepreneuriat*, 5 (1), 31-57.
- Valéau, P. (2007). L'engagement des entrepreneurs : des doutes au second souffle. *Revue Internationale PME*, 20 (1), 121-154.
- Vallerand, R. J., Pelletier, L. G., Blais, M. R., Briere, N. M., Senecal, C. et Vallieres, E. F. (1993). On the assessment of intrinsic, extrinsic, and amotivation in education: Evidence on the concurrent and construct validity of the Academic Motivation Scale. *Educational and psychological measurement*, 53 (1), 159-172.
- Van Praag, C. M. et Cramer, J. S. (2001). The roots of entrepreneurship and labour demand: Individual ability and low risk aversion. *Economica*, 68 (269), 45-62.
- Vansteenkiste, M., Neyrinck, B., Niemiec, C. P., Soenens, B., Witte, H. et Broeck, A. (2007). On the relations among work value orientations, psychological need satisfaction and job outcomes: A self-determination theory approach. *Journal of occupational and organizational psychology*, 80 (2), 251-277.
- Warnecke, T. (2013). Entrepreneurship and gender: an institutional perspective. *Journal of Economic Issues*, 47 (2), 455-464.
- Wayne, S. J., Liden, R. C., Kraimer, M. L. et Graf, I. K. (1999). The role of human capital, motivation and supervisor sponsorship in predicting career success. *Journal of Organizational Behavior*, 577-595.
- Weinstein, N. et Ryan, R. M. (2010). When helping helps: autonomous motivation for prosocial behavior and its influence on well-being for the helper and recipient. *Journal of personality and social psychology*, 98 (2), 222.
- Whitely, W., Dougherty, T. W. et Dreher, G. F. (1991). Relationship of career mentoring and socioeconomic origin to managers' and professionals' early career progress. *Academy of management journal*, 34 (2), 331-350.

- Wright, T. A. et Bonett, D. G. (2007). Job satisfaction and psychological well-being as nonadditive predictors of workplace turnover. *Journal of management*, 33 (2), 141-160.
- Wright, T. A. et Doherty, E. M. (1998). Organizational behavior 'rediscovers' the role of emotional well-being. *Journal of Organizational Behavior*, 481-485.
- Zanakis, S. H., Renko, M. et Bullough, A. (2012). Nascent entrepreneurs and the transition to entrepreneurship: why do people start new businesses? *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 17 (01), 1250001.

ANNEXE A³⁷

La carte de la végétation de la Côte d'Ivoire



³⁷ UNICEF (2009)

ANNEXE B³⁸

Le Régime climatique de la Côte d'Ivoire

Type de climat	Précipitations moyennes annuelles (1980 – 1996) (mm)	Caractéristiques des saisons
Climat soudanais ou régime tropical de transition (zone III)	1 128 (1000 – 1700)	Deux saisons (sèche, pluvieuse) Chaleur plus élevée
Climat Baouléen ou régime équatorial de transition atténué (zone II)	1 097 (1000 – 1600)	Deux saisons sèches Deux saisons des pluies Taux d'humidité comprise : 60% – 70%
Climat Attiéen ou régime équatorial de transition (zone I)	1 521 (1500 – 2400)	Deux saisons sèches Deux saisons des pluies Forte hygrométrie (80 – 90%)
Climat des montagnes (zone IV)	1 449 (1500 – 2200)	Deux saisons (sèche, pluvieuse)

³⁸ JICA, 2001 et Goula, 2005 cités par UNICEF, 2009

ANNEXE C

Le questionnaire

Objectifs de la recherche

La présente recherche a pour thème : étude des déterminants des motivations entrepreneuriales en agriculture; en Côte d'Ivoire : cas des ex-travailleurs agricoles et de l'Élite urbaine. La distinction faite entre les entrepreneurs sur la base des motivations qui les ont conduits à l'entrepreneuriat agricole, et non sur leurs motivations actuelles à travailler dans leurs exploitations agricoles (EA), constitue les faits qui suscitent ce thème. Ces motivations qui ont occasionné le déplacement de la carrière vers l'entrepreneuriat, sont dites de nécessité si l'entrepreneur n'avait aucune autre alternative à l'emploi (potentiellement le cas des ex-travailleurs agricoles), et d'opportunité s'il a été attiré vers l'entrepreneuriat pour exploiter une occasion d'affaire (potentiellement le cas de l'élite urbaine). La présente étude tente d'une part, d'explorer une autre forme de différenciation entre les entrepreneurs agricoles, sur la base de leurs motivations actuelles à travailler dans leurs EA; d'autre part, elle cherche à savoir si les motivations de nécessité/d'opportunité, qui ont conduit à la création des EA, influencent les motivations des entrepreneurs à travailler dans les EA. En plus, elle recherche à connaître l'impact des motivations des entrepreneurs à travailler dans leur exploitations agricoles sur la satisfaction de la carrière d'entrepreneur agricole, la rétention de cette carrière et le bien-être. Dans la présente recherche, les motivations à travailler dans les EA sont appelées motivations entrepreneuriales.

Les questions porteront sur :

- Les renseignements démographiques
- L'expérience entrepreneuriale
- Les motivations entrepreneuriales
- Le déplacement de la carrière
- La satisfaction de la carrière
- La rétention de la carrière
- Le bien-être

Ce questionnaire est anonyme. La durée estimée de l'entretien est de 25 minutes.

Consentez-vous à participer à cette recherche et répondre aux questions?

OUI ☐

NON ☐

I. RENSEIGNEMENTS DÉMOGRAPHIQUES (RD)

Ces renseignements ne pourront en aucun cas servir à vous identifier. Ils serviront à tracer un portrait général des entrepreneurs agricoles.

1.1 Le genre, l'âge, les études et le contact de l'entourage avec l'agriculture

RD.a. Vous êtes ? Un homme ☐ Une femme ☐

RD.b. Dans quelle tranche d'âge vous situez vous?

1. 25 ans ou moins <input type="checkbox"/>	4. 36 ans à 40 ans <input type="checkbox"/>	7. 51 ans à 55 ans <input type="checkbox"/>
2. 26 ans à 30 ans <input type="checkbox"/>	5. 41 ans à 45 ans <input type="checkbox"/>	8. 56 ans à 60 <input type="checkbox"/>
3. 31 ans à 35 ans <input type="checkbox"/>		

RDc Quel est votre plus haut degré de scolarité atteint?

1. Non scolarisé <input type="checkbox"/>	3. Secondaire – collège <input type="checkbox"/>	5. Universitaire – licence <input type="checkbox"/>
--	---	--

RD.d. Ces personnes de votre entourage gagnent-elles (ont-elles gagné) leur vie en agriculture ? (cochez les choix qui s'appliquent)

1. Parents <input type="checkbox"/>	2. Fratrie <input type="checkbox"/>	3. Famille élargie <input type="checkbox"/>
-------------------------------------	-------------------------------------	---

1.2 La propriété de l'exploitation agricole

RD.e0. Êtes-vous propriétaire de l'exploitation agricole?

1. Oui <input type="checkbox"/>	2. Non <input type="checkbox"/>
---------------------------------	---------------------------------

RD.f0. Êtes-vous l'unique propriétaire de l'exploitation agricole?

1. Oui <input type="checkbox"/>

RDf021. Si non, combien de partenaires avez-vous?

1. Un <input type="checkbox"/>	2. Deux <input type="checkbox"/>	3. Trois <input type="checkbox"/>	4. Quatre <input type="checkbox"/>	5. Cinq et <input type="checkbox"/>
--------------------------------	----------------------------------	-----------------------------------	------------------------------------	-------------------------------------

RDf022. Si vous êtes copropriétaire, quelle proportion de l'exploitation agricole détenez-vous?

1. 25% ou moins <input type="checkbox"/>	2. De 26 à 50% <input type="checkbox"/>	3. De 51 à 75% <input type="checkbox"/>
--	---	---

RDg. Depuis combien de temps êtes-vous propriétaire (ou copropriétaire) de l'exploitation agricole?

...

RD.h. Comment êtes-vous devenu propriétaire de cette exploitation agricole (entrepreneur agricole)?

1. Par création <input type="checkbox"/>	2. Par acquisition <input type="checkbox"/>	3. Par héritage <input type="checkbox"/>
--	---	--

1.3 Les actualités professionnelles

PFEA.i0 **Par semaine**, combien d'heure travaillez-vous **en moyenne** personnellement dans l'exploitation agricole ?

1. De 0 à 4 <input type="checkbox"/>	2. De 5 à 9 <input type="checkbox"/>	3. De 10 à 14h <input type="checkbox"/>	4. De 15 à 19 <input type="checkbox"/>	5. De 15 à 19 <input type="checkbox"/>
6. De 20 à 24 <input type="checkbox"/>	7. De 25 à 29 <input type="checkbox"/>	8. De 30 à 34 <input type="checkbox"/>	9. De 35 à 39 <input type="checkbox"/>	10. De 40 à 44 <input type="checkbox"/>
11. De 50 à 54 <input type="checkbox"/>	12. De 55 à 59 <input type="checkbox"/>			

RD.i0. Avez-vous actuellement d'autres emplois à part être propriétaire de cette exploitation agricole (entrepreneur agricole)?

1. Oui <input type="checkbox"/>	2. Non <input type="checkbox"/>
---------------------------------	---------------------------------

RD.i01. Si oui, lequel?

1. Travailleur agricole (manœuvre) <input type="checkbox"/>	3. Agent du privé <input type="checkbox"/>	5. Autres <input type="checkbox"/>
2. Fonctionnaire <input type="checkbox"/>	4. Commerçant <input type="checkbox"/>

1.4 Les antécédents professionnels

RD.j0. Avant de devenir propriétaire de l'exploitation agricole, avez-vous occupé un emploi salarié ?

1. Oui <input type="checkbox"/>	2. Non <input type="checkbox"/>
---------------------------------	---------------------------------

RD.j01. Si oui, lequel?

1. Travailleur agricole (manœuvre) <input type="checkbox"/>	3. Agent du privé <input type="checkbox"/>	5. Autres <input type="checkbox"/>
2. Fonctionnaire <input type="checkbox"/>	4. Commerçant <input type="checkbox"/>	

RD.j1. Juste avant de devenir entrepreneur agricole, vous étiez...

1. Sans emploi <input type="checkbox"/>	2. En emploi <input type="checkbox"/>	3. Autre <input type="checkbox"/>
---	---------------------------------------	-----------------------------------

II. L'EXPÉRIENCE ENTREPRENEURIALE (EE)

Cette série de questions porte sur le nombre entreprises dans lesquelles vous pourriez avoir été impliqués.

EE.1. Par le passé, sans compter l'entreprise agricole que vous possédez, combien d'autres entreprises avez-vous aidé à démarrer en tant que propriétaire ou copropriétaire ?

.....

EE.2 Outre l'exploitation agricole, combien d'autres entreprises possédez-vous actuellement ?

.....

EE.3. Dans quel(s) secteur(s) d'activité(s)?

III. LA MOTIVATION ENTREPRENEURIALE

.....

Cette série de questions porte sur la motivation de l'entrepreneur agricole à mener des activités pour son exploitation agricole.

Pourquoi mettez-vous ou mettriez-vous des efforts dans votre travail actuel d'entrepreneur agricole?

L'échelle de mesure est la suivante :

Pas du tout	très peu	un peu	modérément	fortement	très fortement	complètement	
1	2	3	4	5	6	7	
Am1 je ne mets pas d'efforts parce que je sens vraiment que je perds mon temps au travail.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>
Am2 je fais peu d'efforts parce que je ne pense pas que ce travail vaut la peine qu'on y consacre des efforts.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>
Am3 Je ne sais pas pourquoi je fais ce travail; c'est un travail inutile.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>
Ext-Soc1 Je fais des efforts pour obtenir l'approbation des autres (par exemple, collègues, famille, clients ...).	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>
Ext-Soc2 Je fais des efforts parce que d'autres vont me respecter plus (par exemple, collègues, famille, clients ...).	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>
Ext-Soc3 Je fais des efforts pour éviter d'être critiqué par d'autres (par exemple, collègues, famille, clients ...).	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>
Ext-Mat1 Je fais des efforts parce que J'aurai des récompenses financières si je fais des d'efforts dans mon travail.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>
Ext-mat2 Je fais des efforts parce que J'ai la 7 <input type="checkbox"/> garantie d'une plus grande sécurité de l'emploi si je fais des efforts dans mon travail		1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
Ext-MAT3 Je fais des efforts parce que je risque de perdre mon exploitation agricole si je ne fournis pas assez d'efforts pour elle.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>
Introj1 Je fais des efforts parce que je dois	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>

me prouver que je peux.

Introj2 Je fais des efforts parce que ça me rend fière de moi.

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐

Pas du tout très peu un peu modérément fortement très fortement complètement

1 2 3 4 5 6 7

Introj3 Je fais des efforts parce que sinon je vais avoir honte de moi-même.

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐

Introj4 Je fais des efforts parce que sinon je vais me sentir mal dans ma peau.

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐

Ident1 Je fais des efforts parce que je considère personnellement qu'il est important de fournir des efforts dans ce travail.

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐

Ident2 Je fais des efforts parce que fournir des efforts dans ce travail coïncide avec mes valeurs personnelles.

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐

Ident3 Je fais des efforts parce que fournir des efforts dans ce travail a une signification personnelle pour moi.

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐

Intrin1 Je fais des efforts parce que je prends du plaisir à faire mon travail.

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐

Intrin2 Je fais des efforts parce que ce que je fais dans mon travail est passionnant.

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐

Intrin3 Je fais des efforts parce que le travail que je fais est intéressant.

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐

IV. LE DÉPLACEMENT DE CARRIÈRE (DC)

Cette série de questions porte sur les motifs pour lesquels les entrepreneurs ont déplacé leurs carrières de leur emploi précédent vers l'entrepreneuriat agricole. Les répondants doivent évaluer sur une échelle de Likert à cinq points le degré de leur accord ou leur désaccord avec les déclarations.

1 = fortement en désaccord, 2 = pas d'accord dans une certaine mesure, 3 = incertain,
4 = d'accord dans une certaine mesure et 5 = fortement en d'accord.

Avez-vous démarré votre exploitation agricole parce que vous voulez profiter d'une occasion d'affaires ou parce que vous n'avez pas de meilleur choix qui s'offre à vous pour le travail? (ENTREZ UNE SEULE RÉPONSE.)

DC.1. Profiter d'une occasion d'affaires 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐

DC.2. Pas de meilleur choix qui s'offre à vous pour le travail 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐

DC.3. Combinaison des deux raisons ci-dessus 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐

V. LA SATISFACTION DE LA CARRIÈRE (SC)

Cette série de questions porte sur le niveau de satisfaction des entrepreneurs à l'égard de leur carrière.

Nous aimerions mieux connaître certains de vos sentiments à l'égard de votre carrière. Vous devez penser à la manière dont vous vous sentez aujourd'hui. Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les affirmations suivantes :

1-Très en désaccord, 2-En désaccord, 3-Un peu en désaccord, 4-Ni en accord/ni en désaccord, 5-Un peu en accord, 6-En accord et 7-Très en accord

SC.1. J'ai l'impression que mon travail est parfois vide de sens 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐

SC.2. J'aime faire les tâches reliées à mon travail 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐

SC.3. J'ai un sentiment de fierté en accomplissant mon travail 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐

SC.4. Mon travail est agréable 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐

SC.5. Je me sens différent d'un salarié dans une entreprise 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐

VII. LA RÉTENTION DE LA CARRIÈRE (RC)

Cette série de questions porte sur la rétention dans la carrière d'entrepreneur agricole.

Nous aimerions mieux connaître certains de vos sentiments à l'égard de votre carrière. Vous devez penser à la manière dont vous vous sentez aujourd'hui. Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les affirmations suivantes :

1-Très en désaccord, 2-En désaccord, 3-Un peu en désaccord, 4-Ni en accord/ni en désaccord, 5-Un peu en accord, 6-En accord et 7-Très en accord

RC.1. Je ne voudrais pas cesser d'être à mon compte	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>
RC.2. J'ai l'intention de quitter l'entrepreneuriat agricole	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>
RC.3. Je planifie demeurer entrepreneur aussi longtemps que possible	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>
RC.4. Je pense à cesser d'être à mon compte dans la prochaine année	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>
RC.5. Je suis un « vrai » entrepreneur	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>

VIII. LE BIEN-ÊTRE PERÇU (PWB)

Cette série de questions porte sur le bien-être perçu par les entrepreneurs agricoles de leur vie en général.

L'échelle est la suivante :

1 = fortement en désaccord, 2 = pas d'accord dans une certaine mesure, 3 = incertain,

4 = d'accord dans une certaine mesure

et 5 = fortement en d'accord.

WB1. Globalement ma vie est proche de mon idéal.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
WB2. Mes conditions de vie sont excellentes.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
WB3. Je suis satisfait de ma vie.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
WB3. Jusqu'à présent, j'ai obtenu les choses importantes que je veux dans la vie.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
WB4. Si je devais refaire ma vie, je ne changerais rien.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

BIBLIOGRAPHIE

- Amorós, J. E., et Bosma, N. (2014). Global entrepreneurship monitor 2013 global report. *Recovered on February, 28, 2014.*
- Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of personality assessment, 49*(1), 71-75.

- Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., Van den Broeck, A., Aspeli, A. K., ... et Halvari, H. (2015). The multidimensional work motivation scale: Validation evidence in seven languages and nine countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(2), 178-196.
- Hopp, C., et Stephan, U. (2012). The influence of socio-cultural environments on the performance of nascent entrepreneurs: Community culture, motivation, self-efficacy and start-up success. *Entrepreneurship & Regional Development*, 24(9-10), 917-945.
- St-Jean, E. et C. Mathieu (2015), « Developing Attitudes Toward an Entrepreneurial Career through Mentoring: A Social Cognitive Theory Perspective », *Journal of Career Development*, vol. 42, n° 4, p. 325-338.

ANNEXE D

L'analyse de corrélation entre les items du construit de mesure de la motivation

Corrélations																			
	Am1	Am2	Am3	Ext-Soc 1	Ext-Soc 2	Ext-Soc 3	Ext-Mat 1	Ext-Mat 2	Ext-Mat 3	Intraj1	Intraj2	Intraj3	Intraj4	Ident1	Ident2	Ident3	Intrin1	Intrin2	Intrin3
Am1	1																		
Am2		1																	
Am3			1																
Ext-Soc1				1															
Ext-Soc2					1														
Ext-Soc3						1													
Ext-Mat1							1												
Ext-Mat2								1											
Ext-Mat3									1										
Intraj1										1									
Intraj2											1								
Intraj3												1							
Intraj4													1						
Ident1														1					
Ident2															1				
Ident3																1			
Intrin1																	1		
Intrin2																		1	
Intrin3																			1

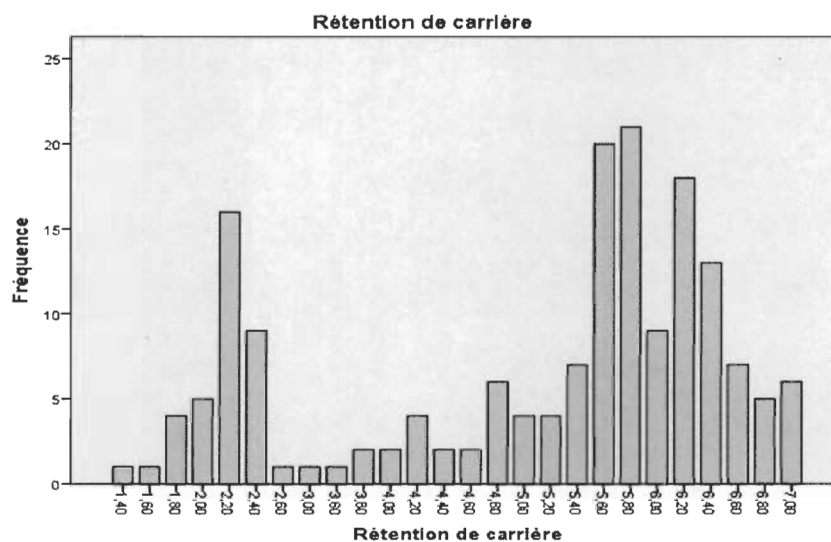
*. La corrélation est significative au niveau 0,05 (bilatéral).

**. La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

a. Calcul impossible, car au moins une des variables est une constante.

ANNEXE E

La distribution de fréquences des entrepreneurs par niveaux de rétention de carrière



ANNEXE F

Test de khi-deux entre les deux formes de déplacement de carrière

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)	Sig. exacte (bilatérale)	Sig. exacte (unilatérale)
khi-deux de Pearson	,000 ^a	1	,986		
Correction pour continuité^b	,000	1	1,000		
Rapport de vraisemblance	,000	1	,986		
Test exact de Fisher				1,000	,598
Association linéaire par linéaire	,000	1	,986		
N d'observations valides	60				

a. 0 cellules (0,0%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 9,97.

b. Calculée uniquement pour une table 2x2